SOMOS UTE

Año 25 - N° 109 - Febrero 2024

Fotocomposición:
"XXVIII Muestra Artística UTE"

#109

SUMARIO

Editorial	3
Encuentro Gestión	5
Intercambio de experiencias	7
30 años de Conex	8
IRPF: novedades	9
Nuevos beneficios	11
Premio INACAL	13
Reconocimiento DERES	14
Reconocimiento a TIC	16
Reconocimiento por el compromiso	17
Trabajos con Tensión	19
XXVIII Muestra artística	23
UT+	28
Evaluación de desempeño	29
Derechos Humanos: 75 años	31
Liderazgo	33
Encuesta Clima Laboral 2023	35
Plenitud 2023	41
Campamento AHU	45
Visita Subestación Parque del Lago	47
Historias Contadas	48
Sociales	50

TÍTULO: Somos.
PRIMER NÚMERO: Año 1, n° 0 (Setiembre 1997).
EDITOR: Administración Nacional de Usinas y Trasmisiones Eléctricas. Gerencia de Área Servicios Corporativos. Gerencia de División Gestión Humana. Gerencia de Sector Desarrollo de Personas.
FECHA DE PUBLICACIÓN: 1997-
LUGAR DE PUBLICACIÓN: Montevideo.
TIPO DE PUBLICACIÓN: Seriada.
IDENTIFICADOR: ISSN
PERIODICIDAD: Trimestral.
PRESENTE NÚMERO: Año 25, n° 109 (Enero 2024).
FORMATO: Papel / Digital.
DESCRIPCIÓN FÍSICA: 52 p. : il., fotos, cuadros, gráficos.
DESCRIPTORES: **1.** GESTIÓN EMPRESARIAL **2.** RECURSOS HUMANOS **3.** INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO **4.** INNOVACIONES **5.** UTE
CLASIFICACIÓN DECIMAL DEWEY: 650

Catalogación en la fuente proporcionada por Biblioteca de UTE.

Edita: Gestión Humana - Servicios Corporativos.
Redactora Responsable: Cra. Analía Halty.
Coordinación General: E. Sánchez - A. Halty
Armado: Depto. Relaciones Internas.
Corrección: E. Sánchez - A. Halty - D. Ramírez
Diseño y Diagramación: Propuesta Comunicación.
Impresión: Mosca Hnos.
Depósito Legal: 341399.

Para comunicarte: somos@ute.com.uy G. S. Desarrollo de Personas, piso 2, vent. 210 Tel. 22001757 - 155 int.1307

editorial

Cumpliendo con el compromiso de transformar con energía nuestro país

Estimados compañeros y compañeras:

Haciendo un balance de todo lo realizado en el año 2023, tuvimos muchos desafíos para brindar cada día un mejor servicio y estar más cerca de nuestros clientes, mejorando su experiencia con eficiencia y responsabilidad social. Esos desafíos se cumplieron trabajando en equipo y en red, integrándonos transversalmente como la gran empresa que somos.

Seguimos avanzando en la ejecución de los planes definidos para cada uno de los cinco ejes estratégicos de esta gestión: Clientes, Descarbonización, Regulación, Gobernanza corporativa, y Personas y Cultura.

UTE está embarcada en la segunda transformación energética impulsando el cuidado del medio ambiente. Lo estamos haciendo a través del desarrollo de la movilidad eléctrica, de la sustitución del uso de combustibles fósiles a nivel particular y empresarial, del apoyo a la producción nacional de bienes y servicios con energía limpia y mediante la incorporación futura de hidrógeno verde como nuevo vector energético.

Estamos poniendo a disposición de nuestros clientes más herramientas para facilitarles su vida, ya que con la instalación de los medidores inteligentes, que llegaron al 78% de los clientes en todo el país, se pueden hacer muchos trámites automáticos que facilitan, desde su lectura hasta las actividades de reconexiones, cambios de potencia y de tarifa, entre otras.

Además, se permite gestionar por medios digitales varios trámites comerciales, así como se han instalado tótems de teleatención en localidades alejadas para facilitar los traslados a las personas que no eligen los canales digitales.

Uruguay 100% electrificado viene avanzando con la instalación de panelería solar en los hogares más apartados y la extensión de las redes, habiendo alcanzado unas 2.300 instalaciones de las 2.500 previstas originalmente que no contaban con energía eléctrica, a las cuales se le están sumando nuevos requerimientos por el éxito de las soluciones implementadas.

UTE como organismo público comprometido con la realidad social del país, a través del Plan de Inclusión Social, viene trabajando concientizando y asesorando sobre el uso seguro y eficiente de la energía eléctrica en barrios de vulnerabilidad socioeconómica. En el 2023 se regularizaron unos 12.000 hogares, los cuales en forma automática se benefician con el Bono Social de energía eléctrica.
El Bono Social, que se creó en acuerdo con MIDES, abarca a unos 163.000 hogares con una reducción de la factura entre el 80% y 90%, lo que favorece la permanencia en el sistema, promoviendo una cultura de pago y garantizando la sostenibilidad del Plan de Inclusión Social.

Valoro y agradezco especialmente el trabajo de cada uno de ustedes, porque sólo fue posible alcanzar las metas propuestas gracias a vuestro esfuerzo. Ninguno de estos logros sería posible sin un equipo de personas comprometidas con la contribución de UTE en la transformación de nuestro país, por ello apostamos permanentemente al desarrollo de nuestra gente y a la transformación cultural necesaria para que las cosas sucedan.

En este sentido, la incorporación de personas a la empresa es medular y se logró concretar un plan de ingresos que permitió cubrir cada una de las desvinculaciones que se generaron además de fortalecer algunos puestos críticos para el servicio.
Se han incorporado 331 nuevos colaboradores en 2023, a quienes les damos la bienvenida a esta gran empresa que ofrece muchas oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento personal. Asimismo, saludamos a quienes se han acogido a los beneficios jubilatorios agradeciéndoles por sus aportes y deseándoles lo mejor en esta nueva etapa de su vida.

El 2024 nos traerá nuevos desafíos: mayor competencia en nuestros grandes clientes, mejorar los procesos internos incorporando mayor agilidad, ser eficientes en nuestros gastos, continuar reduciendo las pérdidas de energía para permitir seguir adecuando tarifas, continuar regularizando a los hogares más vulnerables para que accedan a una energía segura, lograr que el 100% de quienes están más alejados tengan acceso a la energía eléctrica.

Vivamos con alegría el orgullo de ser parte de esta gran empresa pública que seguimos construyendo con pasión, compromiso e innovación.

Que el año 2024 nos encuentre compartiendo en equipo nuestra vocación de servicio, creciendo juntos para seguir transformando con energía nuestro país.

editorial

Ing. Silvia Emaldi
Presidente de UTE

Encuentro de Gestión

Creando realidad cultural

"En UTE queremos continuar estando cada vez más cerca de los clientes, mejorando su experiencia con eficiencia y responsabilidad social. Para esto debemos seguir trabajando en equipo y en red, integrándonos transversalmente como una gran empresa".

Silvia Emaldi

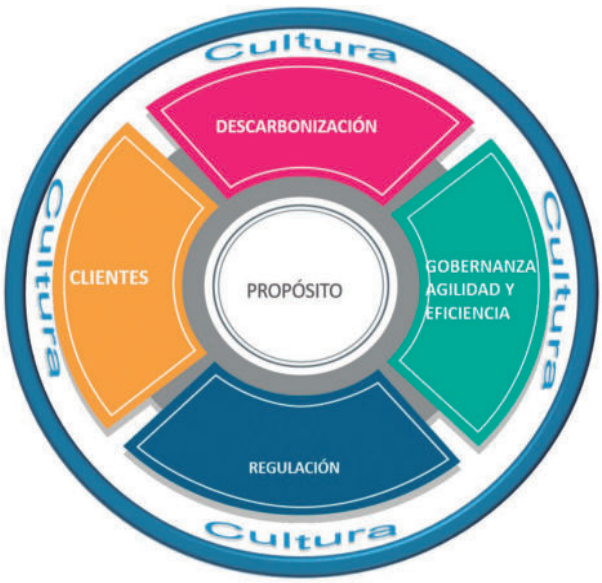
Durante los días 12 y 13 de diciembre, se desarrolló el **Encuentro de Gestión de la Empresa 2023**, en el Parque de Minas, con la participación del Directorio y Equipo Gerencial en forma presencial, y Subgerentes a través de modalidad zoom. El foco del Encuentro fue el proceso de **transformación cultural** que actualmente impulsa la empresa, en el marco del Nuevo Modelo de Negocio Sostenible 2020 – 2024.

El mismo se inició con la exposición por parte del Gerente General sobre el estado actual de los **Planes Estratégicos** definidos por la Empresa. Destacó la importancia de la cultura empresarial, describiéndola *"como una envolvente banda que rodea a los distintos planes y proyectos"*.

DESCARBONIZACIÓN
Somos proactivos en el camino hacia la descarbonización de oferta y demanda
CLIENTES
Brindamos servicios para el bienestar y el desarrollo del Uruguay
CULTURA Y PERSONAS
Queremos hacer de UTE un gran lugar para trabajar
MODELO DE NEGOCIO SOSTENIBLE 2020-2024
REGULACIÓN
Queremos sintonizar el Marco Regulatorio, asumiendo el rol preponderante asignado a UTE para el desarrollo de todas las actividades del sector eléctrico
GOBERNANZA CORPORATIVA Y AGILIDAD/EFICIENCIA
Promovemos toma de decisiones y acciones para una gobernanza más simple, transparente y eficiente

PLANES ESTRATÉGICOS

- Redes Inteligentes
- Reducción de Pérdidas
- Inclusión Social
- Renovación Baygorria
- Uruguay 100% Electrificado
- Plan Director Área Metropolitana
- Cierre del Anillo de Trasmisión del Norte 500 kV
- Obras de mejora del Plan de Inversión de DIS
- Desarrollo de productos y experiencias centrados en el cliente
- Transformación cultural



La mañana culminó con la presentación a cargo de Santiago Sena, profesor de Comportamiento Humano en la Organización y de Iniciativa Emprendedora de IEEM (Escuela de Negocios de la Universidad de Montevideo). Su exposición titulada "*¿Por qué es tan difícil cambiar?*" incitó a la reflexión sobre la importancia del propósito como motivación para el cambio y abordó la resistencia inherente a este proceso.

La tarde de esta primera jornada se dedicó a mesas de trabajo, donde los participantes reflexionaron sobre la cultura empresarial de UTE, la percepción de los clientes y los comportamientos de los líderes. Fue un ejercicio colaborativo para visualizar colectivamente la UTE del futuro, permitiendo a través de un trabajo más profundo interiorizar aspectos esenciales en el desarrollo de los pilares de la cultura.

En el segundo día, los participantes presentaron las reflexiones surgidas de las mesas de trabajo realizadas la tarde anterior. A través de distintas propuestas planteadas por Ignacio Guarnieri de LSQA, se concluyó que las necesidades de los clientes no son una amenaza, sino una oportunidad para el crecimiento organizacional, el aprendizaje, el desarrollo de habilidades del talento y de un liderazgo potente, dinámico y de impacto.

Los resultados del intercambio se reflejaron en "Historias de Futuro", compartidas por los participantes, de donde surgieron temas como:

1. Agilidad, horizontalidad, efectividad

2. Cambio generacional, mentoría, gestión del conocimiento

3. Orgullo de pertenecer a UTE, involucramiento y confianza.

Estos son insumos con los que se continuará trabajando en 2024, para seguir avanzando en el desarrollo de la Cultura de UTE.

La jornada culminó con las palabras de la Presidenta Ing. Silvia Emaldi, quien elogió la conexión y la energía de intercambio entre los participantes, resaltando la importancia de que UTE continúe generando valor para la sociedad y construyendo una empresa vital entre todos.

El Gerente General, Ing. Javier San Cristóbal, concluyó destacando la importancia de valorar el punto alcanzado por la organización con este equipo en medio de un cambio generacional. Considerando los cambios en el entorno y los nuevos clientes, se planteó el desafío de formar un grupo para trabajar en uno o dos casos de grandes clientes, implementando las propuestas surgidas de las jornadas.

En este encuentro se confirmó el compromiso que tenemos de continuar trabajando en el proceso de transformación cultural de la empresa, destacándose la gran conexión y energía de intercambio entre los participantes, haciendo de UTE **"un gran lugar para trabajar"**.

Deseamos continuar generando valor para la sociedad, construyendo una empresa vital, con el compromiso de seguir **"Transformando con energía nuestro país"**.

GD Planeamiento Estratégico

Visitas internacionales

Intercambio de experiencias

Corporación Nacional de Electricidad de Ecuador - CNEL EP

Siendo CNEL EP una empresa pública del sector eléctrico, tiene como objeto brindar el servicio público de distribución y comercialización de energía en Ecuador.

Como resultado de las actividades desarrolladas por UTE junto al personal de CNEL EP en el año 2020, a partir de esa fecha se han mantenido diversos contactos a lo largo del tiempo, los cuales han permitido desarrollar nuevamente oportunidades de colaboración.

En este sentido, el pasado mes de octubre se recibió una delegación conformada por 11 técnicos/as representantes de distintas áreas de CNEL EP en las instalaciones de UTE.

El objetivo de la visita fue conocer el modelo de gestión de UTE y evidenciar in situ las actividades desarrolladas habitualmente por los/as funcionarios/as que trabajan en las áreas de distribución, planificación de la distribución, comercialización, proceso financiero contable, gestión de compras y almacenes.

Las actividades mencionadas anteriormente se desarrollaron entre los días 18 y 20 de octubre, visitándose distintas instalaciones de UTE con la participación de técnicos/as de Distribución, Comercial y Servicios Corporativos.

Programa nacional para la reducción de pérdidas de energia - Honduras

Debido a los excelentes avances y los logros alcanzados por UTE en el control y reducción de pérdidas de energía en Uruguay, varias empresas de la región vienen demostrando especial interés en conocer la gestión al respecto.

En tal sentido, en el marco del programa de Gobierno que la República de Honduras impulsa desde el año 2022 a través de la Empresa Nacional de Energía Eléctrica, habiendo definido para ello el “Plan de Gobierno para la Refundación de la Patria y la Ley Especial de Energía”, los responsables del Programa Nacional para la Reducción de Pérdidas de Honduras (PNRP) solicitaron realizar una visita a UTE.

La visita se llevó a cabo entre los días 6 y 8 de diciembre y contó con la participación de 6 representantes del PNRP los que fueron recibidos por un equipo de técnicos/as de distintas áreas de UTE.

Dentro de las actividades desarrolladas se destacan temas tales como:

- Plan de Pérdidas
- Pérdidas Técnicas y Balance de Energía
- Brigada de cercanía
- Medida Indirecta
- Inclusión Social
- DAICE y Reportes BI

Aniversario

Celebramos los 30 años de la Consultoría Externa

El evento contó con la participación de autoridades de UTE, funcionarios, clientes y socios de negocio.

La presidenta de UTE, Ing. Silvia Emaldi presente en la actividad, dio un emotivo discurso sobre los 30 años de CONEX y su recorrido. La Gerenta de Servicios Corporativos Cra. Liliana Rodríguez, destacó los 4 pilares de CONEX y el Gerente de Consultoría Externa Cr. Fernando López, compartió lo logros obtenidos en los últimos años y la proyección y desafíos a futuro de la unidad.

Como invitado especial, se contó con la presencia del ingeniero Nicolás Jodal, quien expuso sobre el futuro de las organizaciones en cuanto a cómo el desarrollo y uso de las herramientas de inteligencia artificial, introducirán en forma acelerada nuevas formas de trabajo y modelarán las empresas del futuro.

Asimismo, en el evento se entregó un agradecimiento a las organizaciones OSE y Corte Electoral, destacados clientes que, en reiteradas oportunidades desde 1993, han depositado su confianza en UTE para el desarrollo de diversos proyectos.

Al cierre del evento, se presentó el espectáculo artístico “Uruguay es Tango”, que deleitó a los presentes con un variado repertorio, dando cierre de este modo a esta icónica conmemoración, que permitió compartir en conjunto, gratos momentos de reencuentro, nostalgia, emoción y alegría.

De interés

IRPF: novedades

El IRPF es un impuesto anual, de carácter personal y directo que grava los ingresos obtenidos (rentas de capital o rentas del trabajo) por personas físicas residentes en el territorio nacional, que se encuentra vigente desde el mes de julio 2007, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley 18.083 del 27.12.2006 y su decreto reglamentario Nro. 148/007 del 26.04.2007.

En el caso de rentas del trabajo, que es lo que nos interesa como trabajadores de UTE, para el cálculo del impuesto se consideran:

- **Monto imponible:** Ingresos regulares o extraordinarios, en dinero o en especie, sean éstos retributivos o en algunos casos indemnizatorios. Por ejemplo; sueldo base, horas extras, licencia no gozada, etc.

- **Deducciones:** Son los importes que el contribuyente puede descontar del impuesto.
  - Calculadas en forma automática:
    - Montepío y Fonasa.

  - Declaradas por el contribuyente a través del formulario 3100:
    - Deducciones por hijos menores de edad a cargo o mayores discapacitados.
    - Aportes a caja de profesionales e Impuesto Fondo de solidaridad de profesionales.
    - Aportes a fondos complementarios de previsión social (SASF).
    - Multiempleo.
    - Opción de núcleo familiar.

Novedades 2023

A partir del mes de abril 2023, se introdujeron modificaciones a considerar en el cálculo del impuesto, de acuerdo a la Ley 20.124 de 24.03.2023 y su decreto reglamentario Nro. 118/023 de 13.04.2023, tales como:

- La tasa de deducciones aumenta:
  Para ingresos nominales IRPF menores o iguales a $1.018.800 aplica una tasa de 14% (anteriormente aplicaba 10%).
  Para ingresos nominales IRPF mayores a $1.018.800 aplica una tasa de 8%.

- Deducciones por hijos menores y/o mayores con discapacidad aumenta:
  Hijos menores: 20 BPC anuales (antes 13 BPC).
  Hijos con discapacidad: 40 BPC anuales (antes 26 BPC).

Si bien los cambios comenzaron a aplicarse a partir de la promulgación de la ley (abril 2023) para el cálculo del anticipo mensual, dado que el impuesto es anual, corresponde su aplicación desde enero 2023. Por lo tanto, las modificaciones detalladas serán tenidas en cuenta en el Ajuste Anual de IRPF realizado en diciembre 2023, regularizando así las deducciones del año que le corresponden a cada trabajador.

Recordamos que, como todos los años, en el mes de abril 2024 se encontrará disponible el comprobante con el detalle de IRPF del ejercicio 2023 para que los funcionarios puedan visualizar la sumatoria de ingresos, deducciones (montepío y Fonasa) y retenciones realizadas.

Este comprobante podrá ser utilizado al momento de presentar la declaración anual del impuesto en DGI, si corresponde, a efectos de regularizar deducciones no declaradas, multiempleo, créditos o alquileres por vivienda, etc.

Deberán presentar declaración jurada de IRPF aquellos trabajadores que cumplan alguna de estas condiciones:

- No hayan tenido ingresos en diciembre 2023.
- Tuvieran en el ejercicio ingresos de más de un empleador o una institución pagadora.
- Hayan optado por la reducción del 5% en los anticipos por el régimen de Núcleo Familiar.
- Detecten situaciones de deducciones no declaradas ante su empleador en el formulario 3100 y que correspondan para el año de referencia.
- Sean arrendatarios de inmuebles por su vivienda permanente y hayan generado IRPF en el año 2023.
- Durante el 2023 hayan pagado cuotas de préstamos hipotecarios, cuotas de promitentes compradores cuyo acreedor sea el BHU, o cuotas de Cooperativas de Vivienda, o fondos sociales o sociedades civiles, destinados a la adquisición de vivienda única y permanente.

Las formalidades sobre la fecha de presentación y el medio serán debidamente informadas por DGI a partir de junio 2024, pudiendo obtener mayor información ingresando a www.dgi.gub.uy

Dpto. Retribuciones
Gerencia Gestión Humana

Control de embarazo y prorroga de licencia maternal

Nuevos beneficios para madres y padres

Ley 20.129 del 12/05/2023 relacionada a Horas para Controles por Embarazo.[1]

A partir de esta ley, se establece que toda trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse de su lugar de trabajo, hasta cuatro horas al mes, con la finalidad de concurrir a los controles de embarazo u otras consultas relacionadas.

También que todo trabajador o trabajadora, tendrá derecho a ausentarse de su lugar de trabajo, hasta cuatro horas al mes, a los efectos de acompañar a su cónyuge, concubina o pareja a los controles de embarazo y rutinas correspondientes.

Requisitos para hacer uso de las horas

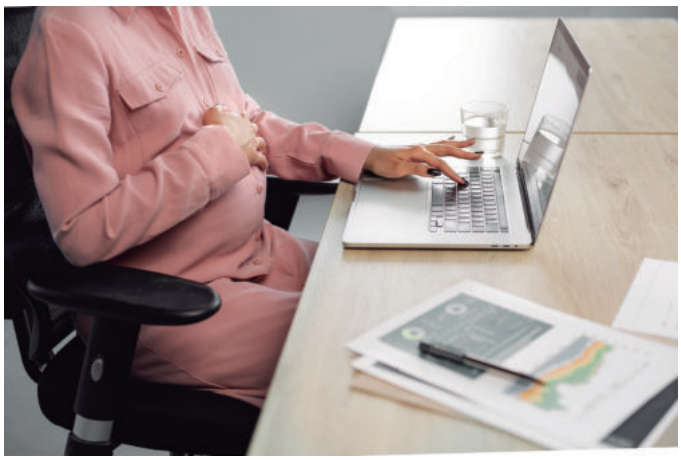
Dar aviso a la Jefatura, con por lo menos dos días de anticipación (no podrá ser negado por ninguna circunstancia) y presentar certificado a su unidad con firma y sello del médico o técnico tratante aclarando:

A) Tipo de control o consulta.
B) Semana de embarazo.
C) Fecha y hora de la consulta.

Ampliación de horas

Estas horas se podrán ampliar a juicio del médico tratante y previo paso por la S.G. Medicina Laboral para concurrir a controles, rutinas o estudios adicionales.

[1] *Fuente: https://www.impo.com.uy/bases/leyes/20129-20*



Ley 20.212 del 06/11/2023, Art.53 establece Prórroga de Licencia Maternal[2].

Actualmente en Ute, la licencia maternal tiene una duración de 14 semanas, en todos los casos.

A partir de la entrada en vigencia de la Ley 20.212, la licencia maternal será de 18 semanas en el caso de nacimientos a término cuando el peso del bebé al nacer sea menor o igual a 1,5 kg.

[2] *Fuente: https://www.impo.com.uy/bases/leyes/20212-2023/53*

Independientemente de la semana del nacimiento, en caso de presentar algún trastorno, enfermedad, comorbilidad o afección, que por su naturaleza o gravedad implique riesgo o compromiso de vida del recién nacido, con internación o con tratamiento domiciliario, la licencia por maternidad podrá extenderse hasta que el/a hijo/a de la beneficiaria cumpla seis meses de edad.

Por el mismo término se extenderá el período de amparo a la licencia por maternidad en los casos en que el recién nacido presente algún trastorno, enfermedad, comorbilidad o afección que, sin implicar riesgo de vida, involucra discapacidades sensoriales, físicas o intelectuales, que requieran internación o tratamiento, que a juicio del médico especialista necesite o se beneficie de los cuidados de la madre. En ningún caso, el período de licencia por maternidad será inferior a catorce semanas.

Gestión Humana

Reconocimiento

Premio Compromiso con la Gestión Pública - INACAL

El pasado 29 de noviembre la Gerencia de Consultoría Externa de UTE fue reconocida por tercera vez por el Instituto Nacional de Calidad en el Premio Compromiso con la Gestión Pública, obteniendo en esta oportunidad la distinción “Plata”.

Este logro constituye un reconocimiento al compromiso de CONEX con el proceso de la Mejora Continua, fortaleciendo y trabajando sistemáticamente en las áreas propuestas por el modelo de INACAL en cuanto a liderazgo, desarrollo de personas, grupos de interés, comunicación, gestión de procesos y desempeño global.

Convencidos de la importancia de continuar avanzando en el camino de mejora sostenida, queremos desde CONEX agradecer y asimismo felicitar muy especialmente a todos aquellos que de una forma u otra nos han acompañado y apoyado en este proceso.

Siendo este logro un mojón en el camino que transitamos, seguiremos buscando a través de CONEX, contribuir a que UTE se destaque cada día más como una gran empresa pública a nivel nacional, regional e internacional.

Nuevos galardones

UTE doblemente reconocida en Género en 2023

Reconocimiento DERES

Como en ediciones anteriores, se realizó el pasado 26 de octubre la Conferencia anual de DERES. La consigna de este año fue: “Accionar en Red, el Camino para la Sostenibilidad”. En ese marco, UTE obtuvo un Reconocimiento en la categoría Compromiso en Perspectiva de Género en la empresa.

DERES anualmente reconoce las mejores prácticas empresariales que contribuyen con los ODS, para ello busca:

- Concientizar, infundir y motivar a las empresas sobre temas de sostenibilidad y posicionarlas como líderes y referentes comprometidas con los ODS.
- Reconocer y difundir públicamente las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial orientadas a la sustentabilidad.

El Reconocimiento busca visibilizar las buenas prácticas de las organizaciones. Participan organizaciones públicas, privadas; nacionales, internacionales o multinacionales con filiales en Uruguay; grandes, medianas y pequeñas, que tengan por lo menos dos años de existencia al momento de postular.

En el caso de la práctica presentada, su aporte sustantivo se visualiza hacia el Objetivo 5: Igualdad de Género, reconociendo el trabajo que UTE viene desarrollando en el tema.

Mención Especial Premio Innovación de Género en el Sector Energético de América Latina y el Caribe

En el mes de noviembre también se llevó a cabo la semana de la Energía, organizada por OLADE.

UTE participó en diferentes paneles y presentaciones. Entre ellos, se destaca el Conversatorio de Género y Energía que contó con la intervención de la presidenta Silvia Emaldi, quien disertó junto a Michelle Bachelet, ex presidenta de Chile y ex directora de ONU Mujeres. Emaldi comunicó, durante su discurso la creación, junto a otras autoridades, de la nueva Agrupación Uruguaya de Mujeres en Energía (AUME) que tiene como objetivo conformar una red de mujeres en el ámbito energético para promover la interacción,compartir experiencias y crear lazos, reuniendo mujeres tanto del ámbito público como del ámbito privado.

En ese marco **UTE recibió una Mención Especial del Premio Innovación de Género en el Sector Energético de América Latina y el Caribe**, entregado por Desarrollo Institucional del BID como resultado del trabajo sistemático que está realizando en la reducción de la brecha de género aplicando el Modelo de Calidad con Equidad.

Estos reconocimientos que se suman a los ya recibidos nos permiten hacer visible el trabajo sistemático que UTE viene desarrollando en promover la inclusión e igualdad en la organización, y nos impulsan a seguir trabajando en este camino.

COMITÉ DE CALIDAD
CON EQUIDAD DE GÉNERO

Logro destacado

Reconocimiento de Calidad a la División TIC

Compartimos con ustedes una excelente noticia. En la ceremonia de entrega de premios de INACAL 2023, realizada el miércoles 29 de Noviembre, nuestra División Tecnologías de la Información y Comunicaciones recibió el Reconocimiento a la Gestión de la Innovación en el Nivel Implementación.

Este reconocimiento no solo es un testimonio del trabajo, dedicación y compromiso de cada miembro del equipo de TIC con la excelencia, la innovación y la mejora constante, sino también un reflejo del impacto positivo que hemos logrado gracias a la implementación del Modelo Uruguayo de Gestión de la Innovación (MUGI), diseñado por INACAL.

El modelo MUGI no sólo nos apoya en el impulso a las actividades de innovación, sino que también asegura que las actividades que se realizan en el proceso de gestión de la innovación estén alineadas estratégicamente con la visión de TIC y con los pilares que sustentan la Transformación Cultural que transitamos en UTE, en particular al primer pilar “Promovemos el cambio e innovamos”.

Expresamos nuestro agradecimiento a cada integrante de TIC por su contribución diaria, así como a INACAL por reconocer y apoyar organizaciones que promueven la innovación en el ámbito empresarial.

“La innovación se debe incorporar en la cultura de las organizaciones y la sociedad”

¡Felicidades a todas y todos por este reconocimiento!

Tecnologías de la Información y Comunicaciones
Servicios Corporativos

Inserción educativa laboral

Reconocimiento por el compromiso

El año pasado, se realizó en la Sala de Actos de Torre Ejecutiva el lanzamiento de la 12ª Edición del Programa Yo Estudio y Trabajo. En esa oportunidad, UTE recibió por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), a través de la Dirección Nacional de Empleo, la correspondiente invitación para participar.

Este evento, contó con la presencia de los Ministros de Trabajo y Seguridad Social, Dr. Pablo Mieres, de Desarrollo Social, Dr. Martín Lema, de Educación y Cultura, Prof. Pablo da Silveira, el Director Nacional de Empleo, Soc. Daniel Pérez y autoridades de los Organismos Públicos que suscribieron su apoyo al Programa.

A la Administración Nacional de Usinas y Transmisiones Eléctricas
por el compromiso asumido en la inserción educativa laboral de
jóvenes integrados al Programa Yo Estudio y Trabajo

En esta jornada, también se realizó entrega de reconocimientos a las distintas instituciones que participan del Programa. En representación de UTE, fue el Gerente de División Gestión Humana, Cr. Andrés Gamboggi quien recibió de manos del Ministro de Educación y Cultura, el reconocimiento brindado a UTE por el compromiso asumido en la inserción educativa laboral de los jóvenes que participan del Programa Yo Estudio y Trabajo. El mismo asistió acompañado por representantes del Dpto. Beneficios Socio Económicos, unidad que gestiona estas becas y realiza todas las coordinaciones con el MTSS, INEFOP y unidades de UTE vinculadas con el ingreso de los y las jóvenes a la empresa.

Recordemos que UTE, autorizado por la R 12.-490 de 30-03-12, adhirió al Programa Yo Estudio y Trabajo desde su primera edición. Su objetivo principal es fomentar el empleo juvenil a través del otorgamiento de becas de trabajo que posibiliten a jóvenes estudiantes de entre 16 y 20 años vincularse al mundo del trabajo y realizar una primera experiencia laboral remunerada. Se les brinda un sostén económico para que los jóvenes puedan continuar sus estudios y a la vez desarrollar habilidades y responsabilidades en el ámbito laboral. Varios de estos jóvenes lograron desarrollar un sentido de pertenencia con la Institución, lo que propició que se presentaran a los llamados externos y que actualmente, concurso mediante, hayan ingresado como funcionarios y funcionarias en UTE.

Esta tarea conlleva una permanente labor educativa de los/las jóvenes y un fuerte compromiso de todo el personal de UTE involucrado en la tarea.

Queremos agradecer a todas las Unidades de HUM, jefes/as, referentes y a los grupos de trabajo de todo el país que reciben con gran dedicación y cariño los 50 becarios y becarias que todos los años ingresan por este programa de UTE.

A todos ellos llegue este reconocimiento recibido.

Dep. Beneficios Socio Económicos
Gestión Humana

Trabajos con Tensión

Cambio y ajuste de brazos de seccionador de barras TP1 en SE EMA

Entre el 3 y 5 de octubre del 2023 la cuadrilla de Trabajos con Tensión Montevideo (TCT-MVD) de Trasmisión realizó el cambio y ajuste de los brazos del seccionador de barra del Transformador de Potencia 1 (TP1) en la subestación Enrique Martínez en La Charqueada, departamento de Treinta y Tres.

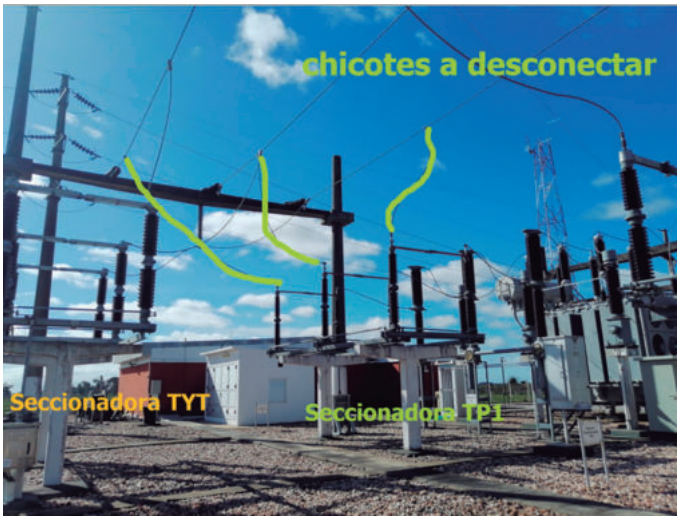


Imagen del seccionador cuyos brazos debían cambiarse (Seccionadora TP1), indicando los chicotes que se debían desvincular de la barra principal para efectuar el recambio.

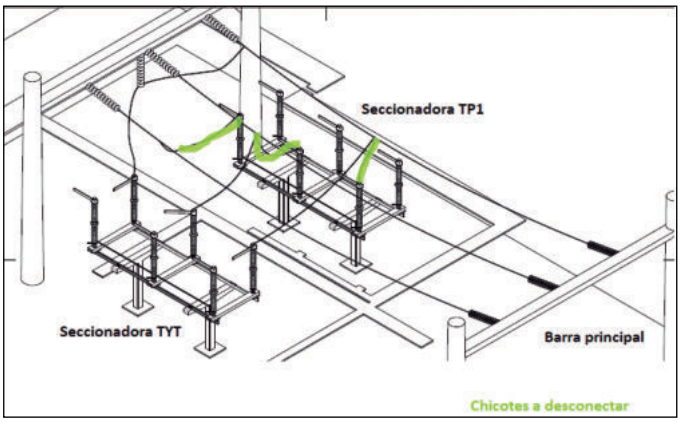
Preparación del trabajo

Personal de TCT se trasladó al sitio de trabajo para relevar la subestación en detalle y así poder estudiar la tarea solicitada analizando las distintas opciones y evaluar si el trabajo era técnicamente viable desde el punto de vista de TCT.

Debido a la topología de la SE, no era posible desenergizar la sección de Treinta y Tres (TYT), lo que implicaba las siguientes restricciones:

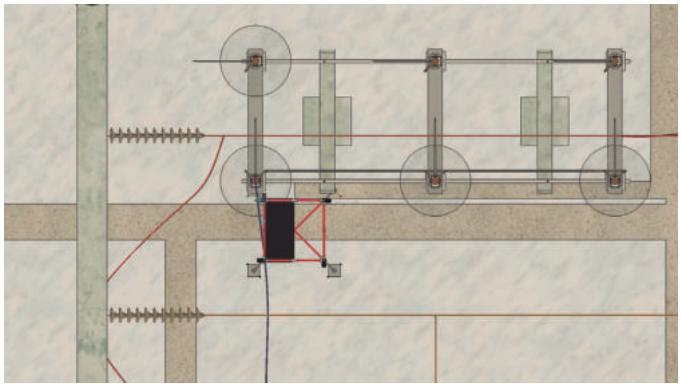
- Los chicotes del seccionador de la sección TYT se conectan a la barra intercalados con los chicotes que alimentan la sección de TP1, imposibilitando posicionar una persona para la desconexión manual desde la barra en una de las fases, debido a la poca distancia de aislación en aire existente entre fases.
- Un chicote energizado de la sección de TYT conectado a la barra se encontraba próximo a una de las fases del seccionador a cambiar, con distancias de aislación en aire que impedían el trabajo por parte del personal de la SE. Para este caso, no era viable una desconexión tradicional del chicote a la altura de la barra.
- Una de las fases de la barra se encuentra por encima del seccionador, situación que dificulta la realización de la tarea.

- Dada la corta distancia de aire del seccionador a cambiar con elementos energizados que no eran posibles desafectar para mantener el servicio, se solicitó al equipo de trabajo TCT el recambio de los brazos que presentaban problemas por otros nuevos, tarea que se suele realizar por personal de la estación una vez que la seccionadora fue desvinculada.

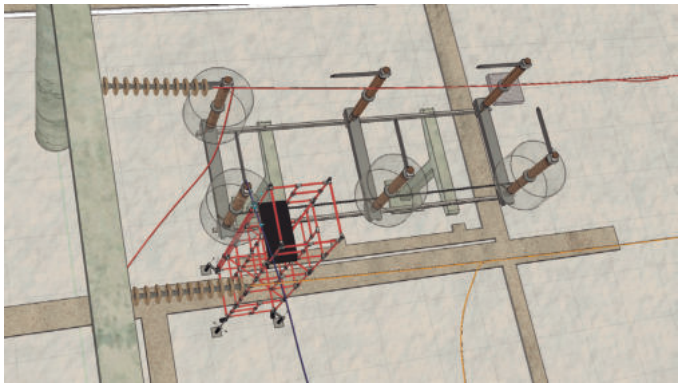


Vista de la zona de trabajo con las distancias entre elementos energizados

A partir del relevamiento de la estación en conjunto con planos de la misma, se generó un modelo virtual de la zona de trabajo en tres dimensiones, de manera de poder estimar lo más precisamente posible las distancias de aire existentes entre los distintos elementos energizados de la estación.



Vista superior de seccionadora de barra TP1



Vista superior diagonal

Para la creación del modelo virtual que se utilizó para validar la metodología de trabajo TCT, fue necesario el desarrollo del mismo con el software Fusión 360, lo cual implicó en simultáneo un proceso de aprendizaje de la herramienta informática y la creación de la zona de trabajo en un ambiente virtual a partir de los relevamientos realizados.

A partir del modelo fue posible definir el modo operativo (secuencia de acciones a seguir de un trabajo TCT) y completar los estudios de la preparación de trabajo, definiendo la manera de realizarlo cumpliendo con las restricciones impuestas, siendo entonces el trabajo técnicamente viable.

Una vez finalizada la preparación de trabajo, ésta es revisada por otro técnico TCT de manera de controlar adicionalmente que el modo operativo y las medidas de control son adecuada para el manejo de los riesgos presentes.

MODO OPERATIVO

Paso para llegar
Punto de detención para comprobar el logro de la fase
Paso sensible para ser observado especialmente por el RT

	Designación de las fases y de las etapas	Cumplimiento	Riesgo
	Día 01		
	Identificar la instalación: comparar con lo relevado en la visita		
	Verificación visual de aparatos, columnas, barras, etc.		
	Verificacion ausencia de abejas (limpieza a cargo de cuadrilla local)		Biológico, verficar ausencia
	Solicitar permiso de trabajo para el trabajo (incidencia 97808 y verificar las comunicaciones (centro de control, emergencia).		
	Limitación de la zona de trabajo y Marcar los volúmenes de revolución correspondientes (si se entiende necesario)		
	Se realiza la charla de trabajo con la cuadrilla TCT		
	Organizar vehículos y herramientas		
	Chequear el estado de todas las herramientas (inspección visual de herramientas, evaluar si es necesario probar sogas aislantes y Andamios)		
	Se cumplen los requisitos previos		

En base al modo operativo definido, las condiciones operativas necesarias se solicitan mediante una incidencia, la cual se estudia y aplica a efectos de definir el Régimen Especial de Explotación (REE) a utilizar para este trabajo TCT específico. Para este caso se solicitaron condiciones particulares debido a que el remplazo de los brazos se iba a realizar en condiciones de un TCT.

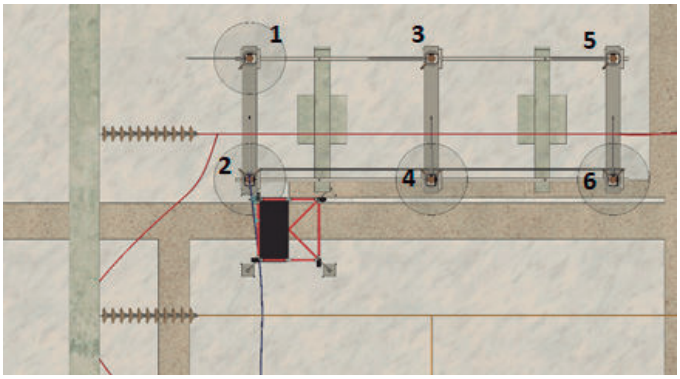
Previo al trabajo, se realizó una reunión con el equipo para presentar el método de trabajo definido, y que se pudieran realizar consultar y aportes a la preparación planificada.

Ejecución de trabajo

Día 1: Se comenzó el día 03/10/2023, realizando en campo una verificación del estado de la instalación respecto a las condiciones relevadas durante la instancia de visita al lugar de trabajo, así como verificación del estado del tiempo.

Se solicitó permiso al Centro de Control y se realizó la reunión previa con la cuadrilla de trabajo, el técnico prevensionista, jefe de Ingeniería TCT y Especialista TCT.

Los trabajos del día 1 consistieron en la desconexión de los chicotes asociados a los brazos 1, 3, 5 y 6 indicados en el siguiente esquema:



Con los chicotes desconectados fue posible realizar el recambio de los brazos 3, 4, 5 y 6, calibrando los mismo para que el cierre sea franco.

Día 2: con un inicio similar al día 1, consistió en el cambio de los brazos 1 y 2, siendo el brazo 2 el más complicado por la topología de la estación.

Se alejó con una pértiga un chicote a barra del seccionador de la sección TYT, y desconectó el chicote a barra del brazo 1, del lado del seccionador. El mismo permaneció sujeto de uno de los andamios modulares de TCT y se alejó del sitio. Se destaca que la desconexión se realizó con la metodología de trabajo “a distancia”, minimizando el riesgo de posicionar una persona próxima a 2 potenciales eléctricos distintos con escaso margen de aislación en aire.

Con el chicote desconectado del seccionador (pero aún energizado) alejado del brazo 1, un técnico TCT realizó la sustitución de los brazos 1 y 2 por nuevos, verificando el correcto funcionamiento de los mismos.

Finalizado el recambio, se conecta nuevamente el chicote al brazo 1.

Con el cambio de los brazos realizado, el equipo de SSEE del CRE con la colaboración de la cuadrilla TCT realiza la medición de la resistencia de contacto de los brazos, para corroborar que el recambio se realizó adecuadamente, finalizando el día 2.

Día 3: con un inicio similar al día 2, consistió en la conexión de los chicotes restantes de la seccionadora a la barra (caso brazos 4 y 6) y a la salida del interruptor (caso brazos 2,3 y5).

Finalización de trabajo

Terminadas las etapas operativas, se realiza por parte de la cuadrilla el Retorno de la Experiencia (REX), en donde se estudian aspecto positivo, negativos y consideraciones para trabajos futuros.

Conclusiones

- La tarea se realizó exitosamente dentro de los plazos definidos y de manera segura y cumpliendo con la solicitud de trabajo recibida.
- El análisis previo del trabajo y el desarrollo de un modelo 3D permitió minimizar riesgos al poder precisar con más detalle el posicionamiento de las herramientas TCT, estimando de manera más certera las distancias de aislación en aire para cada etapa del trabajo.
- El trabajo implicó la adaptación de la cuadrilla TCT a la necesidad del cambio y reposición de brazos de la seccionadora en proximidad de una fase energizada, ampliando de esta manera el rango de tareas realizable por la cuadrilla TCT.
- En base al aporte del modelado 3D, se planea capacitar al resto del equipo de TCT. Así como en el uso del software Fusión 360 para compartir el conocimiento desarrollado.

Gaston Federico Amorin De Hegedus
Ingeniería TCT – Trasmisión

Arte

XXVIII Muestra Artística de UTE

Como desde hace 28 años, en el mes de diciembre se realizó una nueva edición de la Muestra Artística del personal de UTE. El Centro de Capacitación de Leguizamón fue el escenario elegido para la misma.

Luego de varios días de trabajo para armar la exposición y organizar el espectáculo artístico, el día viernes 8 de diciembre se realizó la inauguración oficial.

En esta instancia contamos con la presencia de autoridades de la institución; la Presidenta Ing. Silvia Emaldi, la Gerenta de Servicios Corporativos Cra. Liliana Rodríguez y el Vicepresidente Dr. Pablo Ferrari. Éste último, quien a pocos días de llegar a UTE tuvo la oportunidad en este evento de acercarse a otra cara de la institución, fue el encargado de las palabras de apertura de la inauguración.

El evento, conducido cálidamente por nuestra compañera Lic. Rosana Diron, contó con la presencia de diversos artistas, funcionarios/as y familiares. Algunos de ellos, que nos acompañan año a año y son esperados por el público, y otras nuevas incorporaciones que siempre llegan para sorprendernos.

La apertura del espectáculo artístico se encendió con las voces del Coro “Iluminarte”, y el cierre estuvo a cargo de la murga “Los desasnados”, robando sonrisas y aplausos para cerrar la noche. Además, pudimos disfrutar de diversos géneros musicales, en canto y baile, así como también de recitado de poemas.

Los pasillos y salones del Centro de Capacitación albergaron obras de todo tipo; distintos cuadros en técnicas de pinturas al óleo y acuarelas, fotografías, esculturas, trabajos en cerámica, madera, dibujos, entre otros. Dado que en la actividad se invita a participar al personal de UTE así como también a sus familiares, contamos con varias obras de niños, niñas y adolescentes que con orgullo dan sus primeros pasos en compartir su arte.

En esta edición, además de las obras presentadas para la Muestra, tuvimos un espacio de exposición de las propuestas participantes del Concurso Aniversario 110 años en sus categorías: Fotografías del ayer, Fotografías del hoy e Historias.

Las obras presentadas quedaron expuestas unos días más en Leguizamón, para que los interesados pudieran recorrerlas.

Pero el día de la inauguración, sin dudas, hay un clima especial; vemos a compañeros y ex compañeros reencontrarse y abrazarse, que esperan año a año este evento para disfrutar y compartir.

En la página de Relaciones Internas, en nuestra Intranet, podrán ver las fotos de la inauguración y las obras expuestas.

Agradecemos la participación de todos/as, tanto de quienes exponen o actúan, así como también de quienes acompañan año a año, haciendo que esta actividad que nos brinda tanta alegría pueda seguir realizándose.

Invitamos a todo aquel que tenga una veta artística a participar de la Muestra de cada año, patrimonio de todos y todas.

Relaciones Internas
Gestión Humana

Participantes Muestra 2023

ARTESANÍAS
Alejandra Álvarez
Ana María Cardozo
Erika Álvarez
Federico Montaña
Juan Uri González
Richard Mederos
Robert Rosa
Sergio Durán

CANTO
Andrés Sunino
Daniel Menéndez
Sofía García
Sofía León
Walter Molinari

DANZA
Daniel Menéndez
Paola Neme
Roxana Cabrera

DIBUJO Y PINTURA
Belén Banegas
Camila Castillo
Clara Álvez
Daniela Hernández
Estela Sabatel
Fabiana Sacchet
Florencia Alen
Gustavo Marzoa
Josefina Young
Julia Carnales
Katrina Rosas
Lara Gamboggi
Luis Salvatore
Marisa Tejera
Nicolás Campolo
Rosario Trabal
Sabrina Ferreira
Santos Marquez
Teresa Patrón
Veronica Laguarda
Walkir Ocaño

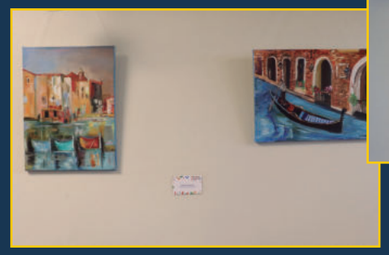
POESÍA
Maria Cristina Cerdeña
Pablo Alvez
Ricardo Reale
Victor Cono Guichon

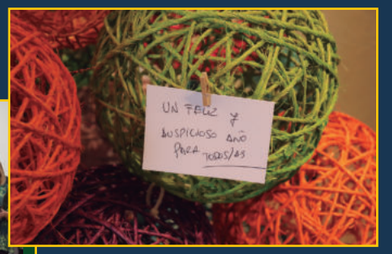
MURGA
Alex Cravero
Claudio Ramos
Daniel Cancela
Gonzalo Muniz
Jaime Langhain
Jesus Berrondo
Jorge Rosas
Juan Manuel Prunell
Julio Muniz
Lautaro Molinari
Luis Muniz
Luis Palma
Maxi Ifran
Pablo Franco
Rodrigo Porteiro
Ronald Molinari
Ruben Dario Gonzalez
Walter Molinari

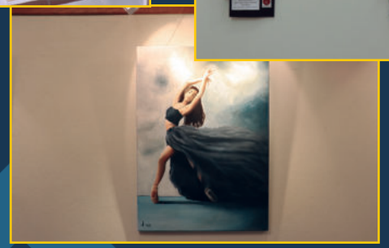
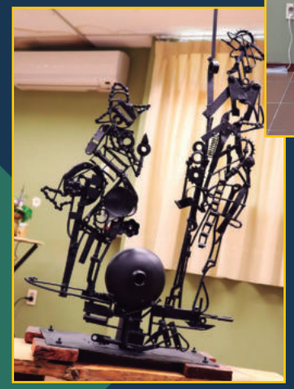
FOTOGRAFÍA
Gerardo Lemes
José Pilone
María Noel González
Mónica Lastra
Nadia Soca
Solange Pastorino
Vanessa Gonzalez

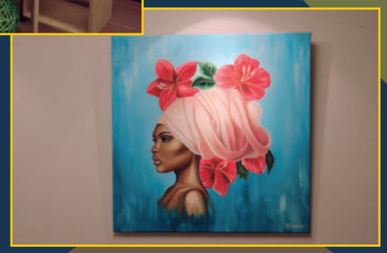
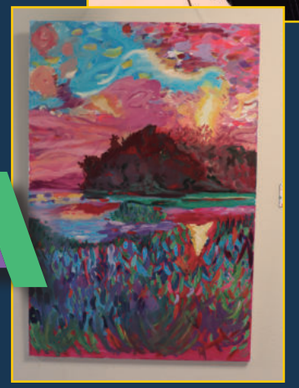
ESCULTURA
Fernanda Egozcue
María Elena Rodríguez
Claudio Ramos

CORO
Alicia Olcese
Anibal González
Bruno Spadoni
Carla Dopasso
Carlos Vázquez
Clara Capozzoli
Ernesto Andrade
Ernesto Recayte
Fernando González
Gerardo Arias
Graciela Arbizu
Graciela Yanes
Guillermo Nobile
Héctor Fossatti
Hugo Arcia
Isabel Espíndola
Ivonne Biondi
Jorge Pastor
Juan Manuel Bautista
Lexy Ryan
Lucía Arias
Luciano Chinelli
Marcelo Melluso
María Adán
María Ana Rodríguez
María Cristina Cerdeña
María Rosa Mernies
Mayra Cervetto
Nair Burgos
Oscar Aristimuño
Roberto Fernández
Rodrigo Porteiro
Ruben González
Sergio Sosa
Silvina Gannello
Verónica Jones





MUESTRA ARTISTICA XXVIII

UT+ evoluciona

Descubre las novedades de su última versión

El pasado 1° de diciembre, la aplicación UT+ dio un nuevo paso para seguir mejorando; el lanzamiento de su última versión, que presenta la funcionalidad exclusiva de la app: Mi PMI.

Mi PMI: Acceso a tu Parte Mensual de Incidencias
La nueva funcionalidad Mi PMI añade más posibilidades para todo el personal de la empresa, brindándoles la capacidad de visualizar las incidencias registradas en sus partes mensuales. Desde registros históricos hasta el PMI del mes en curso, Mi PMI permite ver en forma completa todas las incidencias cargadas. En aquellos PMI que estén aprobados permite ver las incidencias diarias, sanciones que se generen, sobretiempos y actividades especiales. En aquellos que aún no estén aprobados permite ver las incidencias cargadas a la fecha por el responsable de tiempos. Esta funcionalidad se presenta como una herramienta esencial, permitiendo a los usuarios y usuarias verificar fácilmente la información y mantener un control de su actividad mensual en relación a los días trabajados e inasistencias.

Modificación en Concursos: avanzando en la inclusión

Adicionalmente, la versión más reciente de UT+ introduce una mejora significativa en el formulario de inscripción a concursos. A partir de ahora, todos/as los/as usuarios/as tienen la posibilidad de indicar si presentan alguna situación de discapacidad. En caso afirmativo, la aplicación permite seleccionar el tipo de apoyo necesario, desde una lupa para agrandar la pantalla hasta servicios como intérpretes de lengua de señas o lectores de pantalla. Este cambio refleja el compromiso continuo de Gestión Humana con la inclusión, garantizando que los usuarios reciban el apoyo que necesitan en todos los canales de atención que tienen disponibles.

Un Año Transformador para Gestión Humana y UT+
El 2023 fue gratificante para Gestión Humana al hacer realidad un anhelo de mucho tiempo: disponer de una aplicación móvil para todo el personal de la empresa.

Este deseo de poner información crucial al alcance de todos/as y crear una conexión más estrecha ha resonado profundamente. En estos pocos meses, desde su lanzamiento el 1° de junio hasta el día de hoy, hemos recibido numerosos comentarios y aportes que nos han permitido mejorar continuamente la herramienta. Es alentador ver la aceptación que ha tenido y como los/as participantes de la empresa la sienten propia.

Al concluir este año, queremos agradecer a los 5026 usuarios/as que han confiado en incorporar esta herramienta en su rutina diaria. Gracias por utilizarla, por brindarnos sus comentarios y por permitirnos estar más cerca de cada uno de ustedes.

Los invitamos a descubrir las nuevas funcionalidades descargando la aplicación mediante los códigos QR que están a continuación y que sigamos haciendo de UT+ la aplicación de todos y todas.

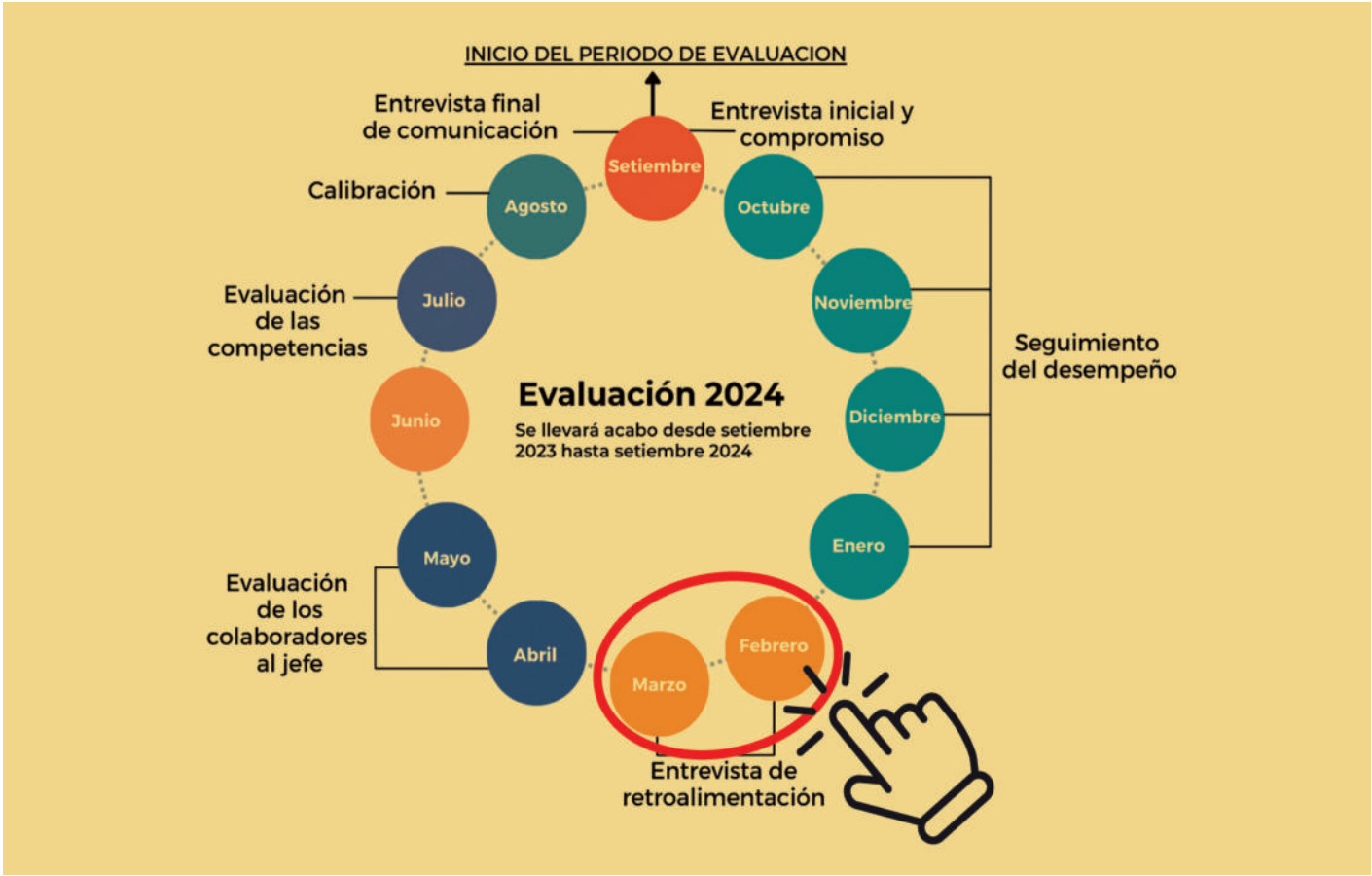
¡Hagamos de UTE un gran lugar para trabajar!

Gestión Humana

Evaluación de desempeño

Seguimiento - Entrevista de retroalimentación

Entre el 19 de febrero y el 18 de marzo de 2024 cada evaluador/a se reunirá con su evaluado/a para llevar a cabo la entrevista de retroalimentación.



¿En qué consiste la entrevista de retroalimentación y cuál es su objetivo?

Es una entrevista que se realiza entre evaluador/a y evaluado/a en la que ambos analizan la manera en la cual el evaluado/a viene cumpliendo el compromiso de desempeño que acordaron al comienzo del proceso de evaluación. Es una instancia para reconocer el buen desempeño y señalar oportunidades de mejora, por esto es importante fijarla con anticipación en un lugar tranquilo y privado, haber verificado el grado de avance del cumplimiento del compromiso acordado en septiembre, y contar con el registro de evidencias que se viene recabando hasta el momento.

La instancia de retroalimentación no es unilateral, por esto es conveniente que se desarrolle en un ambiente que fomente la comunicación abierta y constructiva, en la que tanto evaluador/a como evaluado/a se sientan cómodos para expresar sus opiniones y observaciones. Es una oportunidad en la que el evaluado/a podrá también compartir con el evaluador/a su experiencia, sus expectativas y cualquier aspecto en el que sienta que necesita más apoyo.

Evidencias

Es importante basar la entrevista de retroalimentación en el registro de evidencias observadas hasta el momento, ya que es el testimonio que da cuenta del desempeño del evaluado/a y facilitará la evaluación de las competencias en el mes de julio.

Las evidencias son elementos que permiten mostrar cómo los evaluados/as cumplen con el compromiso y al hacerlo cómo ponen en juego las conductas indicadoras. Por esto es de suma importancia que estén relacionadas tanto con el compromiso como con el perfil de competencias del funcionario/a a evaluar.

Recomendaciones para el registro de evidencias: es conveniente que sean registradas en el momento en que son observadas. Pueden ser constatables a través de distintos elementos como actas, registros en sistemas de gestión, informes, mails, entre otros. Es fundamental que se centren en describir la conducta observada buscando atenuar en la medida de lo posible los sesgos del evaluador/a. Para trabajar en estos aspectos, agregamos el taller de Sesgos en la evaluación de desempeño al curso de evaluadores, donde ofrecemos herramientas para minimizar el impacto de los mismos durante el proceso de evaluación.

Además, están a disposición de todos los evaluadores/as los talleres de:

- Seguimiento de Desempeño donde se ofrecen herramientas que facilitan el registro de evidencias.
- Elaboración de Compromiso de Desempeño donde se trabajan las dificultades para la elaboración del mismo y su vinculación con el perfil de competencias.

Tanto la instancia del compromiso como el seguimiento de desempeño, junto a las evidencias registradas y la entrevista de retroalimentación, permiten realizar la evaluación de las competencias en julio, momento donde se califica la frecuencia con la que el evaluado/a pone en juego las conductas indicadoras de las competencias claves de su perfil.

Ante cualquier consulta sobre las instancias del proceso de evaluación, se encuentran a disposición nuestros canales de atención:

Correo del Departamento: ***gestiondesempeno@ute.com.uy***
Teléfono: 155 int. 22311, 21305, 21399, 21495, 22928

Gestión de Desempeño
Gestión Humana

Aniversario

La Declaración Universal de Derechos Humanos cumple 75 años

El 10 de diciembre de 2023 se cumplieron 75 años de uno de los compromisos mundiales más revolucionarios: la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH). Este documento histórico consagra los derechos inalienables que toda persona tiene como ser humano, independientemente de su raza, color, religión, sexo, idioma, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

La Declaración fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948 y establece, por primera vez, los derechos humanos fundamentales que deben protegerse en el mundo entero.

Entre los derechos humanos se incluyen el derecho a la vida y a la libertad; a no estar sometido ni a esclavitud ni a torturas; a la libertad de opinión y de expresión; a la educación y al trabajo, entre otros muchos.

Uruguay fue uno de los países que votó afirmativamente dicha declaración. Esto compromete a nuestro país a cumplir y trabajar para que dicha declaración sea una realidad.

Aún hay muchos desafíos que plantea el mundo actual, cómo la pobreza infantil, las desigualdades de género y otras intersecciones que la acentúan, guerras y conflictos por las riquezas naturales que obligan a poblaciones enteras a desplazarse sin garantías, entre otras.

Es compromiso de los estados, así como de todas y todos, continuar trabajando porque esta declaración se convierta en realidad.

Carta Internacional de Derechos Humanos:

- Todos los seres humanos nacemos libres e iguales en dignidad y derechos.
- Todas las personas somos iguales sea cual sea nuestro origen, etnia, color, sexo, idioma, religión, opinión política o cualquier otra condición.
- Todo ser humano tiene derecho a la vida, a la libertad y su seguridad personal.
- Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre; la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas.
- Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.
- Todo ser humano tiene derecho al reconocimiento de su personalidad jurídica: es decir, a ser tenido en cuenta por las leyes nacionales e internacionales.
- Todos somos iguales ante la ley y tenemos derecho a igual protección de la ley sin discriminación alguna.
- Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley.
- Nadie podrá ser arbitrariamente detenido, preso ni desterrado.
- Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída y juzgada por tribunales independientes e imparciales.
- Toda persona acusada de delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad.
- Sin injerencias arbitrarias en la vida privada, familia, domicilio o correspondencia, ni ataques a la honra o a la reputación.
- Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado.
- Toda persona tiene derecho a buscar y disfrutar de asilo en cualquier país en caso de persecución.
- Toda persona tiene derecho a una nacionalidad.
- Los hombres y mujeres, a partir de la edad núbil, tienen derecho, sin restricción alguna por motivos de raza, nacionalidad o religión, a casarse y fundar una familia.
- Toda persona tiene derecho a la propiedad, individual o colectivamente.
- Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión.
- Toda persona tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión.
- Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas.
- Toda persona tiene derecho a participar en el gobierno de su país, directamente o por medio de representantes libremente elegidos.
- Toda persona tiene derecho a la seguridad social, a la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales indispensables para su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.
- Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
- Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.
- Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, incluyendo alimentación, vestido, vivienda, atención médica y los servicios sociales necesarios. El Estado tiene la responsabilidad de asegurar estos derechos.
- Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental.
- Toda persona tiene derecho a participar libremente en la vida cultural de la comunidad, a gozar de las artes y a participar en el progreso científico y en los beneficios que de él resulten.
- Toda persona tiene derecho a que se establezca un orden social e internacional en el que los derechos y libertades proclamados en esta Declaración se hagan plenamente efectivos.
- Toda persona tiene deberes respecto a la comunidad, puesto que sólo en ella puede desarrollar libre y plenamente su personalidad.

Nada en esta Declaración podrá interpretarse en el sentido de que confiere derecho alguno al Estado, a un grupo o a una persona para emprender y desarrollar actividades o realizar actos tendentes a la supresión de cualquiera de los derechos y libertades proclamados en esta Declaración.

Fuente: ***https://www.un.org/es/observances/human-rights-day#:~:text=Declaraci%C3%B3n%20Universal%20de%20Derechos%20Humanos,los%20Derechos%20Humanos%20(DUDH).***

Responsabilidad Social Comunicación Corporativa y Responsabilidad Social

Transformación cultural

Desarrollando líderes

En el marco del eje estratégico Cultura y Personas, durante el año 2023, alcanzamos un hito fundamental en lo que hace al pilar Desarrollo de Personas: el día 15 de noviembre se realizó la primera Jornada Anual de Liderazgo, actividad de cierre de los Programas de Liderazgo. Participaron en forma presencial o virtual las personas que ejercen supervisión, desde jefaturas de departamento a gerencias. Acompañaron también integrantes de Directorio de UTE.

El rol de los líderes es clave en promover el desarrollo de sus colaboradores. En este sentido se está trabajando desde Educación Corporativa articulando de forma progresiva el trabajo que iniciara UTE desde hace ya varios años, en la apuesta del desarrollo de las competencias asociadas al liderazgo.

Dentro de los programas que integra Educación Corporativa, encontramos los Programas de Liderazgo por Niveles.

Esta formación tiene como objetivo desarrollar cada nivel, en función del puesto y las competencias asignadas a este. Se trata de trabajar los contenidos de cursos de liderazgo en los distintos niveles que ya se dan en la organización, agregando la realización de proyectos para implementar en la organización.

En el año 2023 se llevó a cabo el programa Brújula dirigido a jefaturas de Departamento de todo el país y, por primera vez, el programa Travesía donde participaron Gerentes/as de Área y División.

Durante los dos programas, se brindaron herramientas de desarrollo de liderazgo trabajando en talleres y en prácticas que se hacían junto a un compañero de curso. También requirió promover la Cultura en Red a través de lo que se denominó Proyectos Reto, donde se propusieron ideas innovadoras que se trabajaron a través de metodologías ágiles.

En esta oportunidad la Presidenta Ing. Silvia Emaldi realizó la apertura del evento, siguiendo con la participación de la Cra. Liliana Rodríguez, Gerenta de área Servicios Corporativos, quienes hicieron énfasis en la importancia de este hito en la empresa recordando los orígenes de este proyecto.

Por su parte la Cra. Analia Halty, Gerenta de Sector Desarrollo de Personas, explicó la Formación por niveles y cómo se implementó este primer año de la experiencia, destacando los grupos de facilitadores que apoyaron a los participantes, tanto en la aplicación de herramientas como los proyectos de trabajo en red.

Se presentaron, diferentes Proyectos Retos del Programa Brújula y Travesía, destacando los productos alcanzados y el proceso de trabajo que realizaron, constituyendo uno de los puntos que generaron más interés en el público.

Los proyectos RETO fueron sobre los siguientes temas:

PROGRAMA TRAVESÍA:

1. Embajador de la marca: realizar talleres técnico comercial para desarrollar sentido de pertenencia.
2. Futuro del trabajo: obtener información de UTE como marca empleadora para identificar fortalezas y debilidades y generar estrategias que permitan convocar y retener a los mejores
3. Gobernanza: disminuir burocracia en procesos seleccionados

PROGRAMAS BRÚJULA

1. SIP Sistema de información de proveedores
2. Desarrollo de hábitos saludables
3. Gestión del conocimiento
4. Optimizar la gestión de recursos: maquinarias y herramientas
5. Energía solidaria, lograr que el personal se involucre en el rol social de UTE
6. Guía de gestión de tareas
7. Trabajo en red y jornada de integración entre pares

RETO TRANSVERSALES

Se presentaron 3 RETO que fueron seleccionados por la comisión estratégica de cultura:

1. Metodologías ágiles para la gestión
2. Embajador de la marca para funcionarios/as
3. Intranet espacio interactivo

Las presentaciones están disponibles en YO UTE en intranet y en EDUCOR.

Otra instancia de interés fue la charla que brindara Estanislao Bachrach quien es Doctor en Biología Molecular de la Universidad de Buenos Aires y de la Universidad de Montpellier y docente de la Universidad Torcuato Di Tella, donde enseña Creatividad e Innovación e Inteligencia Emocional para Líderes.

La charla denominada “La fórmula del cambio. Una mirada de la neurociencia” se centró en explicar desde la neurociencia el cambio de las personas y las organizaciones y los factores que se ponen en juego en este proceso.

Se cerró la actividad con la entrega de Diplomas a los jefes y gerentes de nuestra empresa que cursaron estos programas y las palabras del Gerente General de UTE.

Entendemos que este primer año de la experiencia, se lograron los objetivos propuestos: brindar herramientas de liderazgo y trabajar en red, observando sus ventajas y beneficios, tanto en lo personal como para la organización.

Comenzamos un camino que se continuará en este 2024, apostando al desarrollo de nuestros líderes.

Gcia Desarrollo de Personas

Gestión Humana

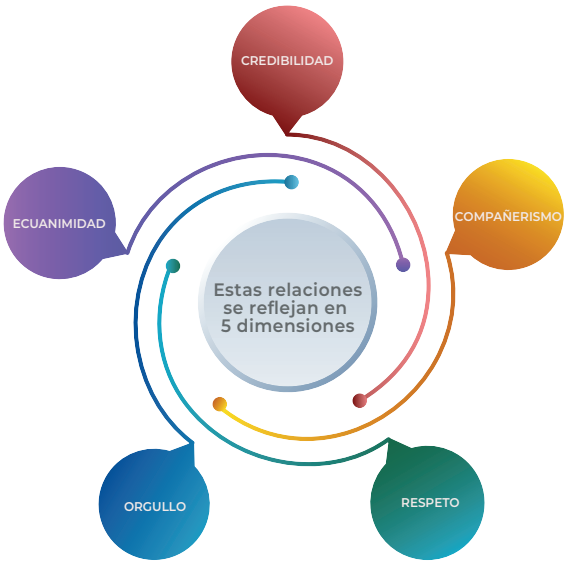
Encuesta Clima Laboral 2023

Desde el año 2018, UTE viene realizando en forma sistemática, encuestas de Clima Laboral con la metodología de la empresa Great Place To Work (GPTW). Se comenzó a trabajar en el año 2018, realizando la primera encuesta, replicándola en el año 2021 y 2023.

Optar por la misma metodología nos permite comparar los resultados de ambas instancias y conocer en qué dimensiones mejoramos y en cuales aún nos falta trabajar.

La encuesta indaga sobre las 3 relaciones que se dan en el lugar de trabajo:

- La relación del empleado/a con los líderes de la organización,
- la relación del empleado/a con el trabajo,
- y la relación con sus compañeros/as.



A su vez, cada una de las dimensiones está integrada por áreas de enfoque, definidas por un grupo de sentencias que son calificadas por los/as encuestados/as con una escala de 1 a 5 cuya distribución es la siguiente:

1 - Casi siempre es falso.
2 - Frecuentemente es falso.
3 - A veces es falso / A veces es verdadero.
4 - Frecuentemente es verdadero.
5 - Casi siempre es verdadero.

Para calcular la favorabilidad de cada sentencia, se toman en cuenta las respuestas 4 y 5 que indican “frecuentemente es verdad” y “casi siempre es verdad”, y se computan como proporción del número total de respuestas válidas para esa sentencia, excluyendo las respuestas en blanco[1].

En las instancias anteriores se realizó la encuesta a una muestra representativa, seleccionada por GPTW. En esta oportunidad, se invitó a todo el personal de UTE, funcionarios/as y becarios/as, a realizar la encuesta. De las 6241 personas invitadas, respondieron 3257, lo cual equivale a un 52% de tasa de respuestas.

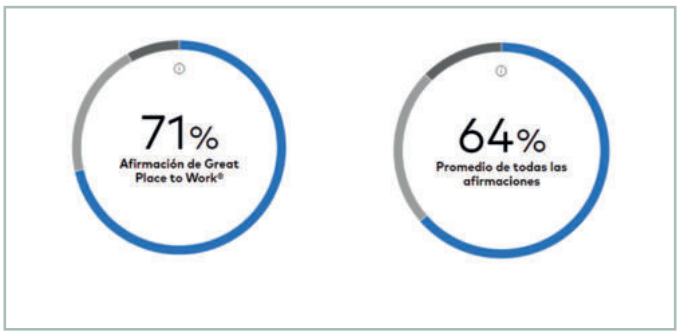
[1] Cuando hay menos de 5 respuestas en un grupo NO se muestran los datos a fin de mantener la confidencialidad.

Indicadores globales de UTE

El Promedio General de las sentencias de GPTW, representa el promedio aritmético de todas las sentencias que conforman el cuestionario.

La afirmación GPTW, está medida por la sentencia *"Teniendo todo en cuenta, yo diría que este es un buen lugar para trabajar"*.

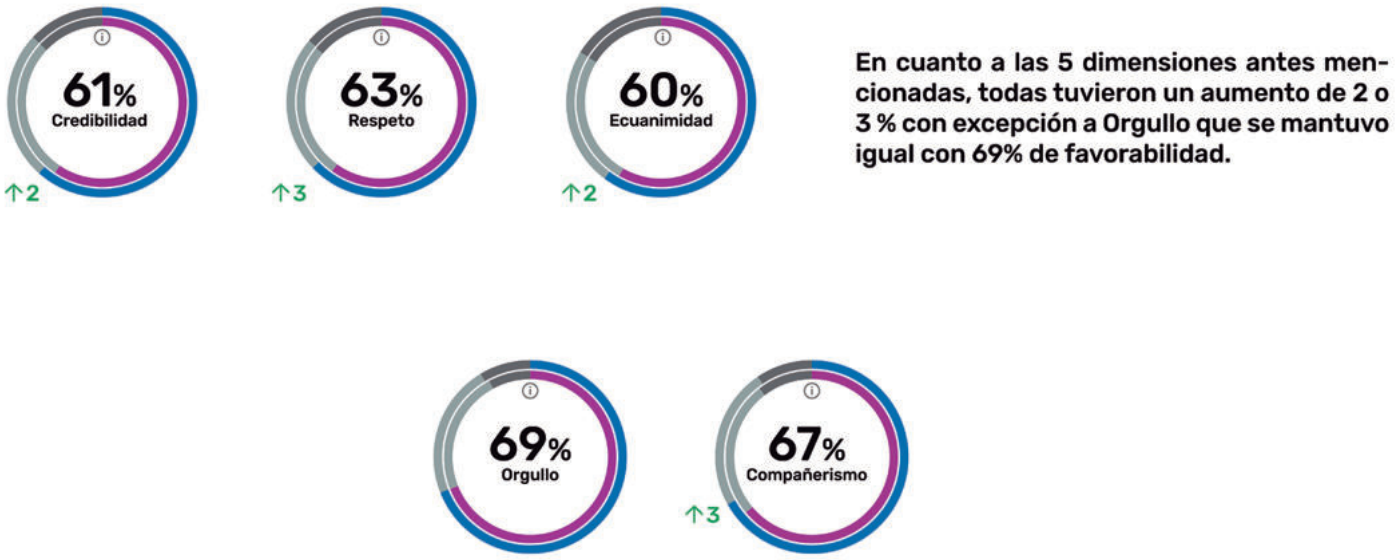
En la última encuesta los porcentajes que alcanzó UTE fueron:



Gráfica 1

Si comparamos con los resultados anteriores, los porcentajes de Promedio General fueron de 51% en 2018 y 62% en 2021, mejorando en un 2% en esta tercera encuesta.

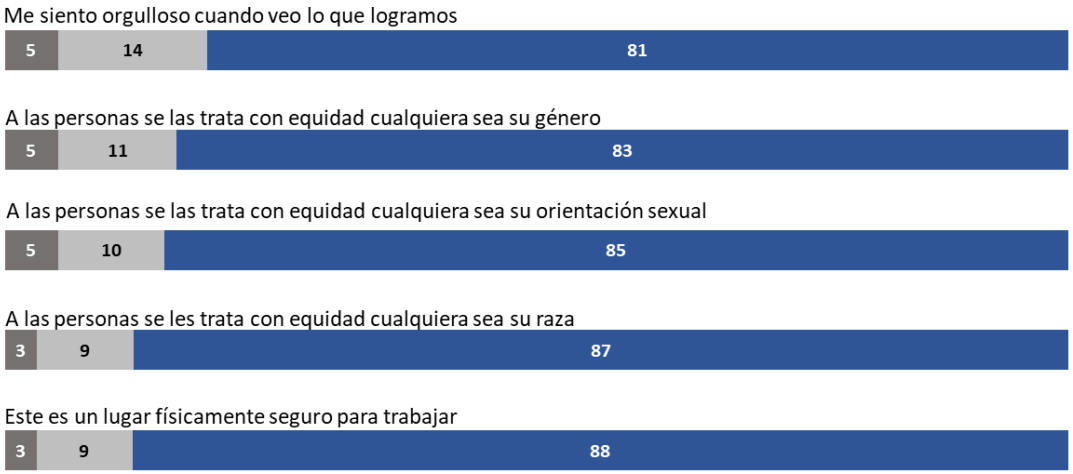
Con respecto a la Afirmación de GPTW, obtuvimos los siguientes resultados: 53% en 2018 y 74% en 2021.



Gráfica 2

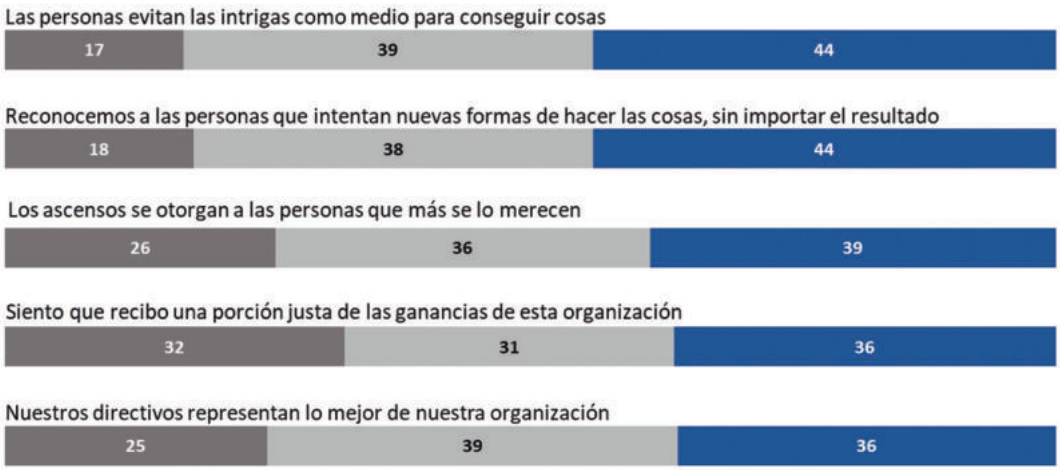
Referencias: azul encuesta 2023, violeta encuesta 2021

Las **afirmaciones** con porcentajes más altos, es decir aquellas con mejor evaluación por parte del personal de la empresa son:



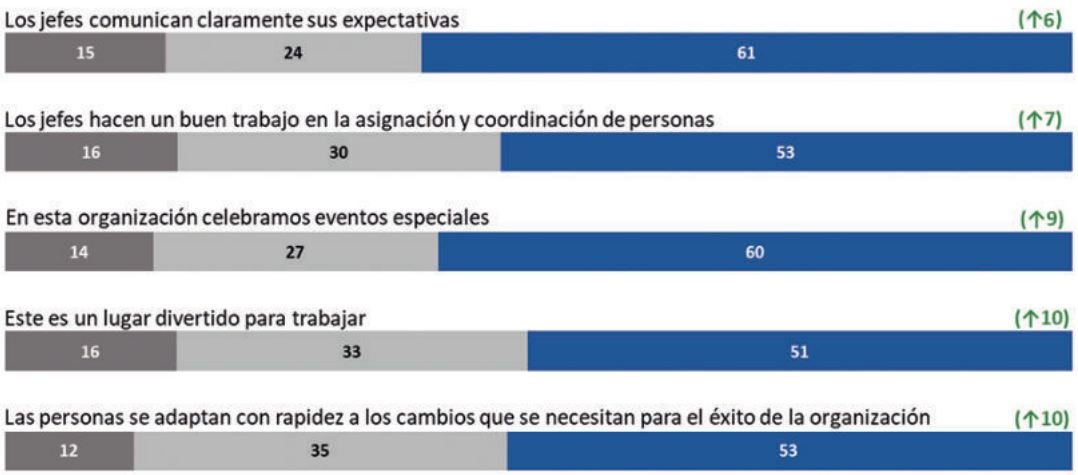
Gráfica 3

Y las **afirmaciones** con porcentajes más bajos:



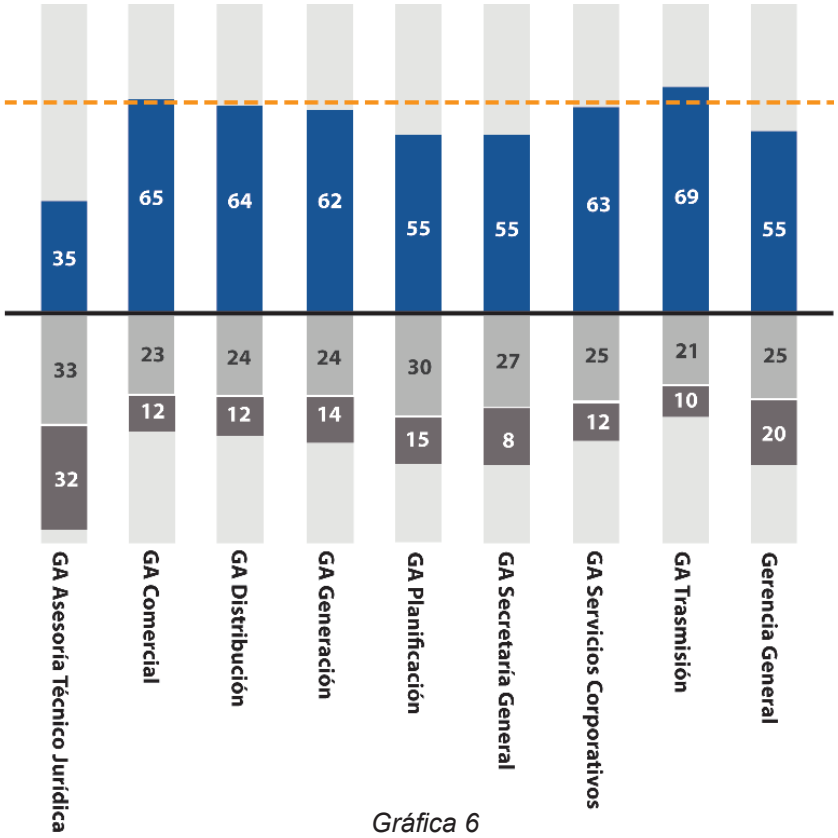
Gráfica 4

Si comparamos las sentencias que tuvieron **cambios favorables** más importantes entre 2021 y 2023, nos encontramos con las siguientes:



Gráfica 5

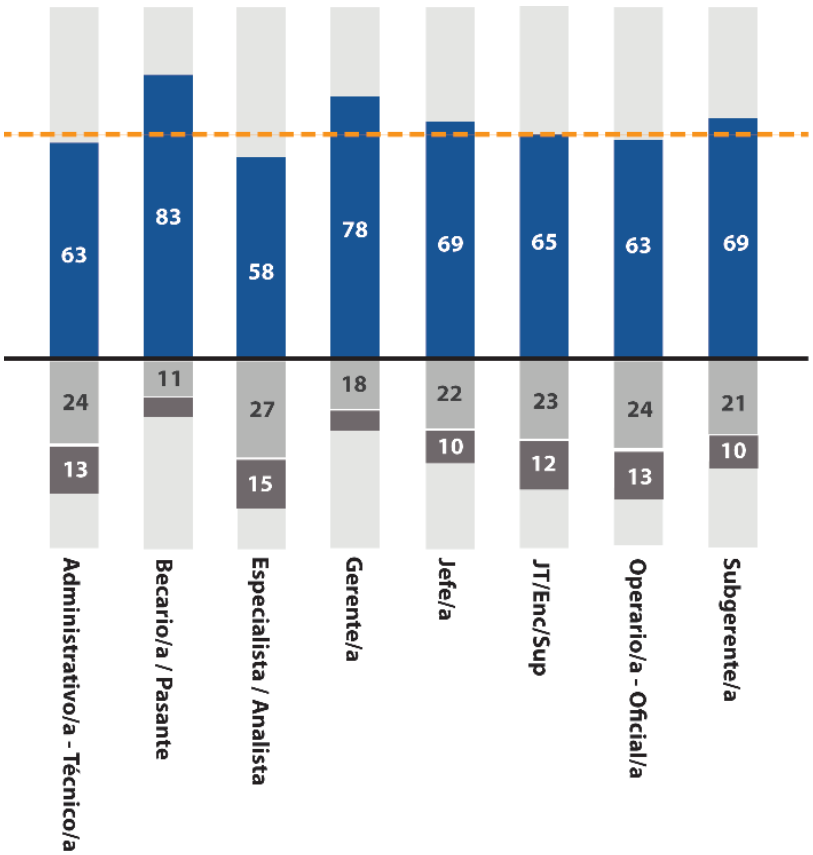
Con respecto a las **áreas**, encontramos dos áreas que superan el promedio de la empresa: Trasmisión con 69% y Comercial con 65%.



Gráfica 6

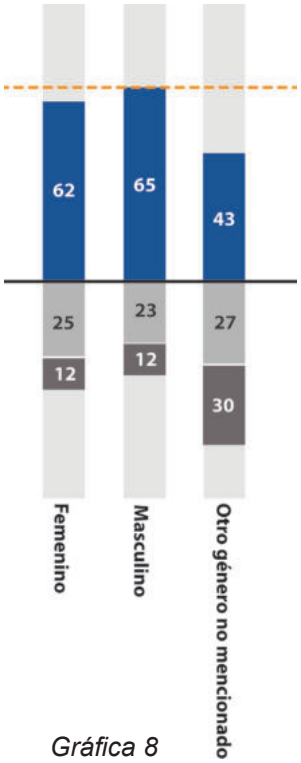
A continuación se presenta el promedio general de las sentencias, según algunas variables demográficas.

En cuanto a los **cargos**, quienes evalúan mejor el clima laboral en la empresa son los becarios/as (83%) seguido por los gerentes/as (78%), jefes/as y subgerentes/as (69%) y jefes técnicos, encargados y supervisores (65%).



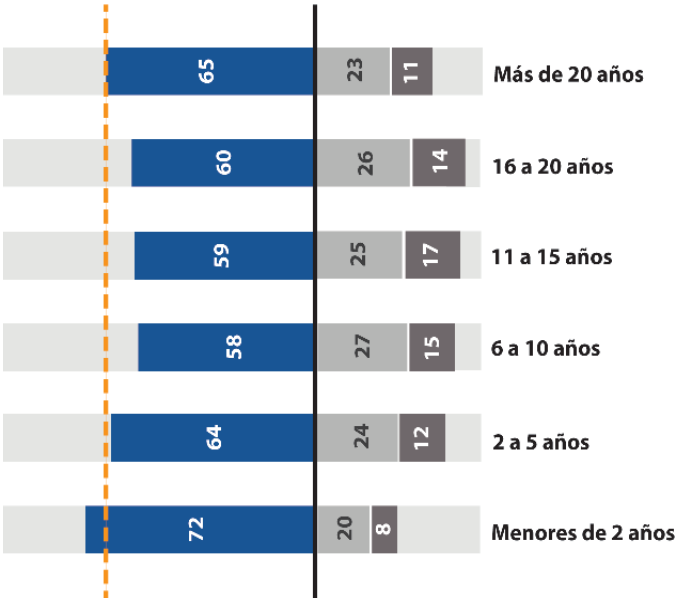
Gráfica 7

En cuanto al **género**, el género masculino alcanza un 65% de favorabilidad y el femenino el 62%, igual que la encuesta de 2021. En esta oportunidad la encuesta de GPTW incluyó la categoría "Otro género no mencionado", donde UTE obtuvo respuestas con un promedio de 43%.



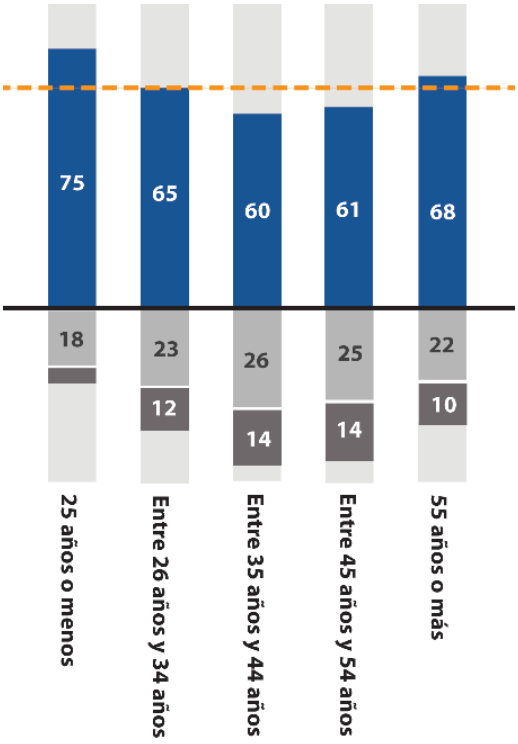
Gráfica 8

El personal con menos de dos años de **antigüedad** en la empresa, al igual que en las encuestas anteriores, sigue siendo quien evalúa mejor el clima laboral (72%), por encima del promedio general de la empresa. Por otro lado quienes se encuentran entre los 6 y 20 años de antigüedad, tienen un promedio de 59% de respuestas 4 y 5 de la escala.



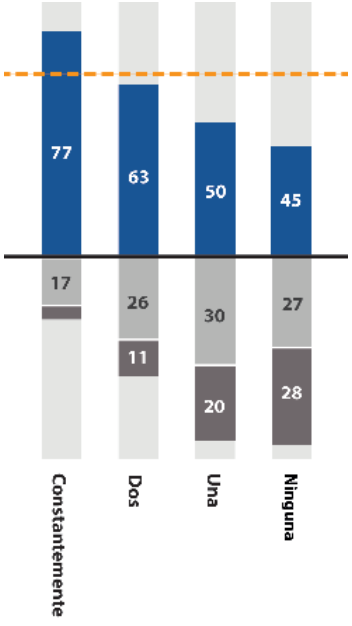
Gráfica 9

La misma tendencia se observa con respecto a la **edad** de quienes participaron de la encuesta. Los menores de 25 años tienen una mejor evaluación del clima laboral al igual de quienes tienen 55 años o más.



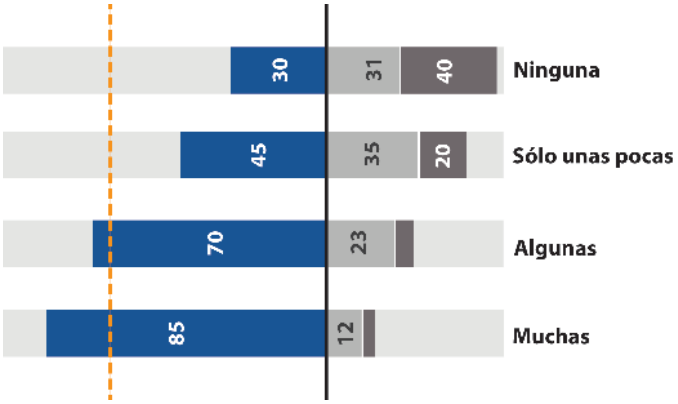
Gráfica 10

De la misma forma que se demostró en las encuestas anteriores, se observa que, al aumentar las instancias de **feedback** mejora la percepción del clima laboral, pasando de 45% de favorabilidad de quienes no han tenido instancias de feedback en los últimos 12 meses, a 77% de quienes tuvieron constantemente.



Gráfica 11

Lo mismo sucede con las **oportunidades de innovación**, cuantas más oportunidades se brindan, mejora la percepción del clima laboral, tal como lo muestra la gráfica 13.



Gráfica 12

A nivel de las **áreas de enfoque** medidas por la encuesta, la que tuvo menor nivel de favorabilidad es la **Imparcialidad** con un 44% de respuestas 4 y 5, aumentando en 4% con respecto a la última medición.

Esta área está integrada por las sentencias:

- Los jefes evitan el favoritismo: 49%.
- Las personas evitan las intrigas como medio para conseguir cosas: 44%.
- Los ascensos se otorgan a las personas que más se lo merecen: 39%.

El área de enfoque mejor valorada fue la **Justicia** con 78% de favorabilidad, aumentando un 2% con respecto a la última encuesta. Esta área de enfoque está integrada por las siguientes sentencias:

- A las personas se las trata con equidad cualquiera sea su raza: 87%.
- A las personas se las trata con equidad cualquiera sea su orientación sexual: 85%.
- A las personas se las trata con equidad cualquiera sea su género: 83%.
- A las personas se las trata con equidad cualquiera sea su edad: 71%.
- Si soy tratado de forma injusta, creo que tendría la oportunidad de ser escuchado y recibir un trato justo: 62%.

A esta última área le sigue **Imagen Corporativa**, reflejando el orgullo que sienten los funcionarios por ser parte de la empresa y el reconocimiento de la contribución que hace a la Sociedad y **Comunidad**, afirmando que se puede contar con la colaboración de nuestros pares. Ambas áreas de enfoque alcanzaron 72% de promedio.

La encuesta tiene dos **preguntas abiertas**, que nos permiten dar nuestra opinión con respecto a aspectos que la hacen un gran lugar para trabajar y aquellos que son necesarios cambiar.

Los comentarios más relevantes en función a la cantidad de menciones fueron relativos a:

• "¿Esta empresa tiene algo único o poco común que la convierta en un gran lugar para trabajar? De ejemplos específicos".

- Estabilidad laboral.
- La capacitación.
- Las oportunidades de desarrollo y crecimiento.
- El ambiente laboral.
- Los beneficios y la promoción de conciliación de la vida personal y laboral.

• Si pudiera cambiar una sola cosa de la empresa para que fuera un mejor lugar para trabajar, ¿qué sería?

- La remuneración.
- La comunicación.
- Más días de teletrabajo.
- El favoritismo de los líderes.
- Las remuneraciones.
- Intercambiar experiencias de otros lugares de trabajo de la empresa.

Desde Gestión Humana se realizó la presentación de los indicadores a las áreas globales de la empresa a nivel gerencial. Durante los meses de enero y febrero se está realizando la devolución de resultados a las áreas para que, contando con los datos especificos como insumo, pueden compartirlos con sus equipos y definir acciones de mejora del clima laboral, teniendo en cuenta las particularidades de los diferentes lugares de nuestra empresa.

GS Desarrollo de Personas
Gestión Humana

Calidad de vida

Un año más de actividades

Luego de un nuevo año de la implementación del Proyecto Plenitud, es un buen momento para agradecer a quienes en diferentes formas participaron, colaboraron, y apoyaron al mismo; así como para compartir las actividades realizadas.

El objetivo central que persigue el Proyecto es promover y desarrollar actividades de integración y recreativas para todo el personal vinculado a la empresa y sus familias. Ello en el marco de los principios de **integración, respeto, solidaridad y trabajo en equipo.**

Durante el 2023, se realizaron:

- Visitas a lugares de la empresa: C.H. Rincón del Bonete y C.H. Baygorria (Mayo).
- Encuentro de Integración Nacional en Arapey (Setiembre).
- Correcaminata en Palmar (Octubre).
- Eliminatorias: jornadas en las cinco regionales del país (Junio a Octubre).
- Finales en el Parque de Minas (Noviembre).

Las diferentes jornadas que se llevaron a cabo, implicaron, fundamentalmente:

- Práctica de diversas disciplinas deportivas,
- diferentes propuestas de recreación,
- música,
- comidas compartidas,
- sensibilización en temáticas de salud implementadas por Medicina Laboral,
- información sobre temas de seguridad, implementadas por Seguridad e Higiene,
- espacios de sensibilización en temas de Discapacidad e Inclusión,
- espacios para socializar e integrarse con compañeros/as de todo el país y sus familias.

proyecto plenitud

Objetivo general
Contribuir a la mejora de la calidad de vida de las personas que desempeñan tareas al servicio de UTE y fortalecer vínculos entre las mismas.

Objetivos específicos

- Promover hábitos de vida saludable
- Potenciar y consolidar la integración social
- Apuntar a una comunicación más fluida
- Estimular el sentido de pertenencia
- Desarrollar hábitos de trabajo en grupo
- Integrar a la familia de los/as trabajadores/as

A continuación, compartimos fotos que retratan algunos de los tantos momentos compartidos.

Agradecimiento especial

Queremos agradecer a los/as compañeros y compañeras que ofician como coordinadores/as en las distintas regiones del país y a quienes les han apoyado en calidad de delegados.

REGIONAL ESTE
Omar “Chuby” Fernández
Santiago Castillo
Manuel Olaverry
Pablo Montiel

REGIONAL OESTE
María Noel Steiner
Juan Pintos
Enzo Saravia
Amalia Silva
Graciela Chacón
Carlos Centurión

REGIONAL CENTRO
Bettina Díaz
Leonardo Vieta
Luis Palma
Emiliano Colla

REGIONAL NORTE
María Noel Regueira
Leomar Leyes

REGIONAL SUR
Verónica González
Pablo Monteverde
Eliana Camacho
Juan Pablo Arburu
Diego León
Alejandro González
Santiago Corujo
Ricardo Padilla

Sin ustedes este Proyecto no sería posible.

Depto. Calidad de Vida y Equidad
División Gestión Humana

Calidad de vida

Campamento infantil y encuentro de jóvenes 2023 - AHU

El pasado 25 y 26 de noviembre, se llevó a cabo un nuevo campamento infantil y encuentro de jóvenes de la Asociación de Hemofilia del Uruguay (AHU), en el Parque de Vacaciones. Diez años después del primer encuentro en el Parque, este año fue muy significativo porque se trató del primer campamento realizado post-pandemia.

Los campamentos infantiles organizados por la AHU son una instancia fundamental en la formación de niños y jóvenes, que se reúnen provenientes de diferentes partes del país y pasan 2 días de actividades entre las que se destacan el autocuidado, la creación y estrechamiento de vínculos entre pares y el disfrute a través de actividades recreativas. En esta oportunidad, se contó con unos 30 participantes entre niños de 9 a 17 años y jóvenes adultos, ex-campamentistas, que concurrieron esta vez en su rol de coordinadores de la actividad. Además, se contó con personal del Centro Hospitalario Pereira Rossel, que llevaron a cabo algunos de los talleres y estuvieron a disposición por cualquier necesidad de tratamiento.

¿Qué es la hemofilia?

La hemofilia es un trastorno ligado a la coagulación de la sangre, por la que el cuerpo produce en muy poca cantidad uno de los factores que intervienen en el proceso de formación del coágulo. Por este motivo, la cicatrización puede demorar mayor tiempo en producirse y el resultado puede ser un coágulo más débil que puede generar un eventual re-sangrado. Si bien los golpes y cortes pueden ocasionar sangrados, los sangrados más habituales en las personas con hemofilia son dentro de las articulaciones, ocasionando inflamación en rodillas, tobillos, codos y muñecas, limitación de la función y eventuales secuelas que pueden generar una discapacidad.

Los tipos más habituales son la hemofilia A, en la cual el factor faltante es el factor VIII (FVIII) y la hemofilia B, en la cual el factor faltante es el FIX. En cada una de ellas hay diferentes grados de severidad, dependiendo de la cantidad de factor que produzca el cuerpo. En este sentido, una producción menor o igual al 1% implica un tipo severo, una producción entre 5% y 1% determina una hemofilia moderada y una producción entre el 5% y 40% resulta en una hemofilia leve. Las personas con hemofilia leve pocas veces son identificadas ya que suelen tener pocos episodios de sangrado.

La hemofilia se transmite de forma hereditaria a través del cromosoma X que transmite la madre. Una mujer con el gen de la hemofilia tiene un 50% de probabilidad de transmitirlo a sus hijos varones, que manifestarán la enfermedad, y un 50% de probabilidad de transmitirlo a sus hijas mujeres, quienes a su vez serán portadoras de la enfermedad. En Uruguay, la AHU es la única institución con un registro actualizado de las personas con hemofilia, el cual asciende a unas 286 personas identificadas, siendo la prevalencia estadística de unas 350 personas aproximadamente, entre las cuales se entiende que se encontrarían los casos leves no identificados.

¿La hemofilia es una enfermedad de varones?

Hasta hace poco tiempo, la hemofilia estaba asociada principalmente a los varones, que son quienes tienen los síntomas más claros de la enfermedad. Sin embargo, en los últimos años la Federación Mundial de la Hemofilia, a través de su equipo médico asesor, ha reconocido que algunas mujeres, habitualmente consideradas únicamente portadoras, también pueden tener síntomas, los cuales se manifiestan en períodos menstruales abundantes y prolongados, sangrados graves durante extracciones dentarias o intervenciones quirúrgicas, entre otros.

La AHU ha respondido a esta nueva concepción, presentando un proyecto de identificación y registro de portadoras sintomáticas y asintomáticas y creando el Comité de Mujeres, en el cual se busca darle el lugar de protagonismo necesario para autopercibirse como mujeres con una coagulopatía, con derechos a una atención médica especializada y personalizada. En el mes de noviembre, se llevó a cabo el primer taller, donde se abordaron temas como el autocuidado, el romper con las etiquetas y la unión entre todas.

¿Cómo se sustentan este tipo de actividades?

La AHU es una organización no gubernamental sin fines de lucro, conformada por un grupo de voluntarios personas con hemofilia y sus familiares, que se sostiene a través de la solidaridad de quienes deseen colaborar.

Las iniciativas de proyectos educativos de este estilo son presentadas a algunos agentes financiadores como la Federación Mundial de la Hemofilia y algunas empresas farmacéuticas.

¡COLABORÁ!
Medios disponibles de donación
redpagos
NÚMERO DE COLECTIVO 65216
BANCO REPUBLICA
CAJA DE AHORROS - $ URUGUAYOS
001568058-00004
¡Con tu donación estarás colaborando con el trabajo de la Asociación de Hemofilia del Uruguay!
AHU www.ahuweb.org

El encuentro de Calidad de Vida

Las casualidades de la vida hicieron que coincidiéramos con el fin de semana en que se realizó el encuentro de Calidad de Vida en el Parque de Vacaciones. Agradecemos particularmente a las compañeras de Medicina Laboral de UTE, que nos invitaron a realizarnos un chequeo sobre probabilidad de desarrollo de diabetes en los próximos 10 años, algo que contribuyó a la toma de conciencia del autocuidado en nuestros jóvenes adultos.

La hemofilia en UTE

UTE se ha adherido al Día Mundial de la Hemofilia, celebrado cada 17 de abril, iluminando de rojo la fachada del Palacio de la Luz, color que identifica a la hemofilia a nivel mundial. Actualmente trabajan dos personas con hemofilia en UTE, ingresados por R 09.-222, referente al concurso para personas con discapacidad.

Este año la AHU cumplirá 50 años de trabajo ininterrumpido. Este es un hito histórico para nosotros y esperamos poder celebrarlo con un importante taller de capacitación para médicos y pacientes, además de planificar la participación de jovenes de la asociación al próximo Congreso Mundial de Hemofilia en Madrid, España, en el mes de abril.

Agradecimiento
Queremos agradecer a todo el personal del Parque de Vacaciones, especialmente al personal de recepción y del restorán, por la amabilidad prestada a nuestros niños y jóvenes.

Juan Andrés Pereira de Souza
Distrito Tacuarembó
Presidente de la AHU

Capacitación

Visita a la Subestación Parque del Lago - Salto

Con el objetivo de interiorizarse y capacitarse de las maniobras en 150 kv realizadas desde el lugar, personal del Centro de Control Salto realizó una visita a la Subestación Parque del Lago (PLG) de 150 KV ubicada en el departamento de Salto.

Se realizaron las maniobras para poder retirar nidos y garantizar el servicio del Parque Fotovoltaico El Naranjal, ya que el mismo es fundamental en esta época del año.

Participaron de esta actividad Nicolás Galleto, Ruben Rodríguez, Cristian Vidal y Charles Bertoni.

Explotación de Sistemas de Trasmisión

Historias contadas

Roque Gastón Máspoli: Memorias de un campeón del Maracaná

Máspoli 1950, arquero de la selección uruguaya de fútbol.

"La memoria no es un mausoleo cerrado que espera nuestra visita, sino algo que se mueve, con recuerdos cambiantes y articulaciones que se transforman a través de confrontaciones, interlocución con la propia subjetividad, archivo en permanente renovación que impide estar absolutamente seguros de lo recordado."

Ana Teresa Torres, "La memoria móvil"

Recepción en UTE a Roque Gastón Máspoli – Bonete década del 50

Un buen ejemplo de la construcción de la memoria es esta foto de la recepción que se brindó en Bonete a uno de los campeones de 1950, Roque Gastón Máspoli, que por ese entonces era un compañero más de UTE.

Quien iba a decir en 1950, que aquellos compañeros que acompañan a un tímido Máspoli sentado en el centro, en realidad estaban celebrando a un futuro "ícono de la memoria futbolera uruguaya". El arquero de la selección de 1950, equipo que dio el recordado "maracanazo".

Esta foto fue guardada por el Ing. Thomasset (GEN – Bonete), con un texto escrito de Alberto Montfalcon (jubilado), que indicaba lo siguiente: “Funcionarios de esta Central rinden homenaje en el Club Social de Rincón de Bonete, a su compañero Roque Gastón Máspoli, también funcionario de UTE y arquero de la selección uruguaya de fútbol, luego de consagrarse campeón mundial en Maracaná”.

Es este un ejemplo de una memoria individual, que se transforma en colectiva gracias a la preservación que se hizo de esta foto a través del tiempo.

A estas personas que resguardaron la imagen del olvido, es a quienes tenemos que agradecer por este recuerdo. Una memoria de un instante compartido, que ahora se transforma en un documento histórico con el que podemos difundir esta nueva “historia contada”.

Máspoli ingresó a UTE a los 18 años como Ayudante extra en Generación. En 1955 pasa al cargo de Secretario en la Sección Centrales Térmicas de Montevideo, solicitando su retiro en 1965 para comenzar sus tareas como entrenador de fútbol. En su foja de servicio, cuenta con “expresiones de agrado” del Directorio de la época, tanto por su trabajo en la confección del proyecto de Sistema de Distribución de Energía en la ciudad de Montevideo, como también por su actuación como arquero de la selección uruguaya.

En 1965 cuando se acepta su renuncia a UTE, se le otorga medalla de oro en reconocimiento a sus servicios.

Biografía

Roque Gastón Máspoli Arbelvide (Montevideo, 12 de octubre de 1917 — Montevideo, 22 de febrero de 2004), fue un futbolista y entrenador uruguayo, guardameta de la selección de fútbol de Uruguay. Fue partícipe del conocido “maracanazo” de 1950.

Máspoli se había iniciado en el fútbol a los 16 años de edad en Nacional y tras jugar en Liverpool, llegó a Peñarol, donde desarrolló prácticamente toda su carrera profesional.

Participó en los mundiales de 1950 y 1954, como guardameta de la Selección uruguaya.

Se retiró como futbolista en 1955, aunque se mantuvo vinculado al deporte, y falleció a los 86 años, víctima de una afección cardíaca. Sus restos descansan en el Cementerio del Buceo.

Fuentes:

- Wikipedia:https://es.wikipedia.org/wiki/Roque_Gast%C3%B3n_M%C3%A1spoli
- Foja de servicio en UTE de Roque Gastón Máspoli

sbottero@ute.com.uy
Secretaria Ejecutiva,
Comisión de Patrimonio de UTE

Sociales

Jorge Britos

Homenaje a "El Negro Britos"

Jorge Britos, más conocido como "El Negro Britos" nació el 03 de Setiembre de 1958. Ingresó a UTE el 12 de Diciembre de 1983 a la Fábrica de Columnas hoy Fábrica de Elementos de Hormigón Armado, lugar donde a sus 65 años de edad cumplió 40 años de trabajo, desempeñándose como Oficial de Producción, transformándose en un referente para todos nosotros por su carácter y experiencia que lo distinguen.

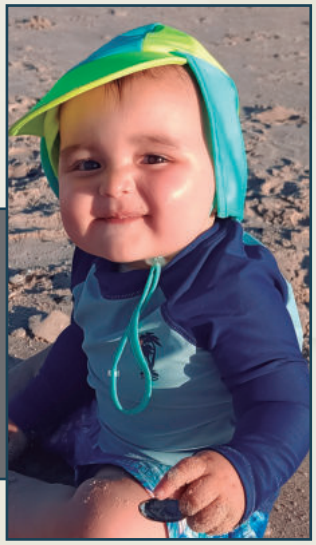
Nuestro compañero y amigo El Negro, sobre el año 2008 comienza su carrera como maratonista, sumando a la fecha más de 300 carreras entre las modalidades de 5 km y 10 km, 35 Media Maratón (21 Km) y 17 Maratones (42 Km). En estas instancias obtuvo innumerables premios, trofeos y medallas.

Nos enorgullece como compañeros poder compartir parte de su historia de vida tomándolo como un gran ejemplo de persona, de vida y de alcanzar las metas propuestas.

"El viento ya no surcaba su alma.
Sus músculos ya casi agotados perciben la última recta.
Levanta la mirada y como una flecha surcando el viento una vez más cruza la meta."

Compañeros de Sg Fábrica Elementos Hormigón Armado

Sociales



Gael

Bebe

Gabriela García Garay de la Oficina Comercial Las Piedras, nos presenta a su segundo hijo Gael Vázquez García que nació el 28 de febrero de 2023.

¡Felicitaciones!

Daniel Manzoni

Despedida

Integrantes de Gestión de Redes de Distribución, despedimos a nuestro compañero Daniel Manzoni, quien se jubiló en el mes de noviembre.

¡A disfrutar de esta nueva etapa!

Compañeros y compañeras
Gestión Redes de Distribución